

Boletim do Trabalho e Emprego

4

1.^A SÉRIE

Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 43,89

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 72	N.º 4	P. 451-912	29-JANEIRO-2005
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	455
Organizações do trabalho	881
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a ACCA — Assoc. Nacional de Colégios com Contrato de Associação e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Revisão global	455
— CCT celebrado entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras e texto consolidado	488
— CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado	509
— ACT celebrado entre a Shell Portuguesa, L. ^{da} , e outras empresas petrolíferas e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras e texto consolidado	528
— ACT entre a Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L. ^{da} , e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra (sector de óptica) — Alteração salarial e outras e texto consolidado	571
— ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	594
— ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado	655
— ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	715
— ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	763
— ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado	816

Pág.

— AE entre a Assoc. Académica de Coimbra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Revisão global	862
— AE entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras	872
— Acordo de adesão entre a Repsol Portugal — Petróleo e Derivados, L. ^{da} , e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços ao ACTV entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outras organizações sindicais	879
— CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação	880
— CCT entre a ACP — Assoc. Comercial de Portimão e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação	881

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias (SITESC) — Alteração	881
---	-----

II — Corpos gerentes:

— Sind. dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil	893
— Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo	893

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Assoc. dos Industriais de Moagem — Alteração	894
— APEMETA — Assoc. Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais — Alteração	895
— APEMETA — Assoc. Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais — Alteração	895
— APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas — Alteração	895
— SIFAP — Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos — Alteração	896

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— Assoc. dos Industriais de Moagem	898
— APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas	898

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

— IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento	899
— A. A. Silva — Imóveis, Comércio e Indústria, S. A. — Alteração	902

II — Identificação:

— EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E. M.	910
— A. A. Silva — Imóveis, Comércio e Indústria, S. A.	910
— Tintas Robbialac, S. A.	910
— IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento	911



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a ACCA — Assoc. Nacional de Colégios com Contrato de Associação e a FNE — Feder. Nacional dos Sind. da Educação e outros — Revisão global.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo representados pela Associação Nacional de Colégios com Contratos de Associação

(ACCA) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 62 empregadores e 7500 trabalhadores.

2 — Entende-se por estabelecimento de ensino particular as instituições criadas por pessoas singulares ou colectivas privadas em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco alunos ou em que se desenvolvem actividades regulares de carácter educativo.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um prazo de um ano. As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos reportados a 1 de Setembro de 2004.

2 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

3 — No caso de não haver denúncia, o CCT vigorará automaticamente por novos períodos de um ano até ser denunciado.

4 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no toda ou em parte por outra convenção.

5 — A presente convenção altera o CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2002.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento do que este contrato colectivo de trabalho representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir na íntegra o presente contrato;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;
- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua actividade;
- i) Em geral, dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais aplicáveis regula-

doras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas, respeitando o princípio da aplicação do tratamento mais favorável para o trabalhador, dentro dos limites legalmente fixados;

- j) Passar certificados de tempo de serviço no prazo máximo dos oito dias úteis subsequentes ao respectivo pedido;
- l) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado, devendo o mesmo ter lugar em período não lectivo.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer com competência, zelo e dedicação as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como a assistência a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de reciclagem ou de formação referidos na alínea g) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos, desde que tal hipótese não haja sido considerada em reunião do conselho de turma ou do conselho escolar;
- g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal, e apresentar a respectiva prova de acordo com a alínea k) do artigo 4.º;
- h) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- i) Zelar pela preservação e pelo uso adequado das instalações e dos equipamentos;
- j) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo, favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- l) Participar empenhadamente em acções de formação contínua.

Artigo 6.º

Deveres profissionais e específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas

emanadas do órgão da direcção pedagógica do estabelecimento;

- b) Aceitar até ao fim do ano escolar, sempre sem agravamento do horário normal de trabalho, os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos de este facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;
- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação obedeça, cumulativamente, às seguintes condições:

Respeitar o horário do professor noutros estabelecimentos de ensino nos quais preste serviço;

Não colidir com obrigações inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;

- f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado nesse mesmo ano matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea b) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não cause ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;

- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- g) Impedir a presença no estabelecimento dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada nos termos da lei sindical;
- h) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- i) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;
- j) Faltar ao pagamento pontual das remunerações na forma devida;
- l) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- m) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- n) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador em especial perante alunos e respectivos familiares;
- o) Interferir em quaisquer aspectos da actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e da verificação, que competem à direcção pedagógica respectiva;
- p) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;
- q) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- r) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

Artigo 8.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente.

2 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transmitente se esta continuar a exercer a sua actividade em outra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta, registada, com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.

5 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei salvo em relação àquelas que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

6 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 9.º

Mapas de pessoal

1 — As entidades patronais serão obrigadas a elaborar e a remeter os mapas do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

CAPÍTULO III

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 10.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por comissão sindical de um estabelecimento a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por comissão intersindical de um estabelecimento a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado,

para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou ao seu representante do dia, da hora e do assunto a tratar.

Artigo 11.º

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 10.º é o seguinte:

- a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores — um;
- b) Estabelecimento com 50 a 90 trabalhadores — dois;
- c) Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores — três;
- d) Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores — seis.

Artigo 12.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical disporá para o exercício das suas funções de um crédito mensal não inferior a oito ou cinco horas mensais, conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência, sempre que possível, de um dia.

4 — O dirigente sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representem.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto no n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 13.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho fora do horário normal mediante

convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem os serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou ao seu representante com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 14.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Artigo 15.º

Atribuição de horários a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais, de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais, ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 16.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal

das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde constam o nome do estabelecimento de ensino, o mês e o ano a que se referem as quotas, o nome dos trabalhadores, por ordem alfabética, o número de sócio do sindicato, o vencimento mensal e a respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 17.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 18.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Quando algum trabalhador exercer com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias profissionais, ser-lhe-á devida a retribuição fixada para a categoria mais elevada.

3 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda officiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 68.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de remunerações mínimas.

5 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência profissional, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 19.º

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que, mediante acordo escrito, o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo o disposto nos números seguintes.

4 — Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

5 — No caso de o aviso prévio ser dado com menos de 10 dias do termo da duração do período experimental, o contrato passa a tempo indeterminado.

6 — O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

7 — Não se aplica o disposto nos n.ºs 1 e 3 anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

Artigo 20.º

Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador a contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de um contrato de trabalho a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão a termo certo ou incerto para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos 6 meses.

4 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele têm de constar, nomea-

damente, os elementos de identificação, a categoria profissional, o vencimento, o local e o horário de trabalho, o início e o termo do contrato, o prazo estipulado, o motivo justificativo da sua celebração nos termos da lei vigente e a data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para este tipo de contrato, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até oito dias do termo deste prazo a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo entre as mesmas partes para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

8 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo com fundamento para:

- a) Actividades sazonais;
- b) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

9 — Em igualdade de condições, aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo será dada preferência para idênticas funções nas admissões para o quadro permanente.

CAPÍTULO V

Duração e organização do trabalho

Artigo 21.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas de trabalho lectivo e três horas semanais para coordenação e preparação de actividades do estabelecimento de ensino;
- b) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — vinte e duas horas de trabalho lectivo semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões e coordenação e preparação de actividades no estabelecimento de ensino;
- c) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — vinte horas lectivas semanais mais três horas semanais, sendo estas destinadas à coordenação e à preparação de aulas;
- d) Professor de ensino de línguas em cursos extracurriculares — vinte e cinco horas de presença, para um máximo de vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição/hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$\frac{14 \times \text{retribuição mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

2 — Em casos devidamente justificados, o professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico ou do ensino secundário que preste até vinte e cinco horas lectivas semanais será remunerado por cada uma das horas que leccionar pelo valor da hora semanal respectiva, nos termos do anexo III desta convenção.

3 — O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com excepção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago nos termos do artigo 46.º

4 — Os docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e duas horas, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino.

5 — O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação da acumulação pelo professor.

6 — No caso dos horários de professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário elaborados com base em unidades lectivas de noventa ou de quarenta e cinco minutos, considerar-se-á que o docente disponibilizará, semanalmente, ao estabelecimento de ensino, para efeitos de realização de tarefas de apoio à promoção do sucesso educativo, duas unidades de quarenta e cinco minutos ou uma unidade de noventa minutos.

Artigo 22.º

Horário lectivo dos docentes com funções de coordenação pedagógica

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de director de turma, delegado de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão acrescidos num mínimo de duas horas semanais.

2 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 21.º

3 — A atribuição ao mesmo docente de mais de dois cargos de coordenação pedagógica carece de autorização escrita deste.

Artigo 23.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 21.º e 22.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- a) Psicólogos — trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo. Por atendimento directo entendem-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam a observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psi-

cológica, bem como a formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá por acordo ser prestado fora do estabelecimento;

- b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional no ensino normal, vinte e cinco horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação do trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e três horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;
- c) Técnico de serviço social — trinta e cinco horas, sendo trinta de intervenção directa; as restantes cinco horas destinam-se à preparação de actividades bem como à formação contínua e à actualização;
- d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco horas de trabalho directo com crianças, mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;
- e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes, mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;
- f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;
- g) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes do número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos trabalhadores administrativos não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos, poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico ao dos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea g) do n.º 1.

Artigo 24.º

Regras quanto à elaboração do horário dos docentes

1 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com um número de horas de trabalho superior aos períodos normais definidos no artigo 21.º, mas o período normal de trabalho assegurado não pode ser inferior a esses períodos.

3 — Quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho semanal que tenha tido no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina determinada pelo Ministério da Educação, ser-lhe-á assegurado o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes da sua actividade normal aplicadas em actividades para-

-escolares a determinar pela direcção do estabelecimento, nomeadamente as previstas na alínea f) do n.º 1 do artigo 6.º

4 — Uma vez atribuído, o horário considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço do professor.

5 — Se se verificarem alterações que se repercutem nas horas de serviço e daí resultar diminuição do número de horas de docência, o professor deverá completar as suas horas de serviço mediante desempenho de actividades para-escolares, a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 3 do presente artigo.

6 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

7 — Os professores que estejam submetidos a horários de ocupação não completa têm prioridade sobre os outros no aumento do horário, desde que possuam os requisitos legais exigidos.

8 — Por cada período de aulas, de manhã, de tarde ou à noite, o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de duas horas semanais.

9 — Qualquer hora de intervalo para além dos limites fixados no número anterior será paga como hora de lição e contará no horário semanal, mas obrigará o docente a exercer durante esse período tarefas inerentes às suas funções, nomeadamente substituir docentes que tenham faltado.

10 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

11 — Se, por motivo de serviço oficial, de carácter pedagógico e devidamente comprovado, decorrente de obrigações contraídas previamente ao início do ano lectivo, as que lhe sejam impostas independentemente da sua iniciativa, o professor estiver impossibilitado de cumprir o horário estabelecido, poderá exigir a redução, de harmonia com as necessidades daquele serviço.

Artigo 25.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder quatro ou cinco horas de trabalho, conforme se trate de trabalhadores administrativos ou de outros trabalhadores.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas, com excepção dos

professores de Educação Física, em que este intervalo pode ser de três horas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 26.º

Trabalho suplementar

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

Artigo 27.º

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno o prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 28.º

Trabalho em dias de descanso semanal ou em feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou em feriados dá direito ao trabalhador a um dia de descanso completo num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

2 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Artigo 29.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respectivo estabelecimento e, de entre estes, aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenhem outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor, exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

3 — Na impossibilidade de substituir um trabalhador ausente nos termos previstos no n.º 1 deste artigo, poderá ser celebrado um contrato de trabalho a termo com um trabalhador estranho ao estabelecimento, de acordo com o artigo 20.º

Artigo 30.º

Efeitos de substituição

1 — No caso de o trabalhador contratado nos termos do artigo anterior continuar ao serviço para além do termo do contrato ou se efectivamente se verificar uma vaga no lugar que ocupava, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar a partir da data da celebração do contrato.

2 — Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder.

3 — Sempre que um trabalhador docente substitua outro trabalhador docente, terá direito à retribuição que à sua categoria corresponder.

4 — Se a substituição a que alude o n.º 2 se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados, no período de um ano, o direito à retribuição mais elevada não cessa com o regresso do trabalhador substituído.

5 — O trabalhador substituto terá preferência durante um ano na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 31.º

Descanso semanal

1 — A interrupção de trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado, tendo em conta o disposto nos artigos 21.º e 23.º

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 32.º

Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 22 dias úteis de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior:

- a) Por cada 10 anos de serviço, o trabalhador adquire direito a um dia suplementar de férias;
- b) O gozo dos dias suplementares referidos na alínea anterior ocorrerá em datas a acordar entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

3 — Os períodos de férias não gozados por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

4 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil.

5 — Quando a admissão ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a 11 dias úteis de férias remuneradas nesse ano.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois que este as tenha iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

8 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %.

9 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

10 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

11 — A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- 1) Três dias de férias, até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

- 2) Dois dias de férias, até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- 3) Um dia de férias, até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

Artigo 33.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

Os trabalhadores admitidos a contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo e efectivo de serviço.

Artigo 34.º

Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas

1 — A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos do Natal, do Carnaval e da Páscoa fixados oficialmente, apenas poderá ser dedicado:

- a) A avaliação dos alunos;
- b) A actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- c) A trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- d) A prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;
- e) A actividades educacionais de interesse colectivo ou privadas de reconhecido interesse pedagógico.

3 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos trabalhadores com funções pedagógicas dos ensinos infantil, pré-escolar e especial e de cursos com planos próprios não curriculares, seguindo o regime de férias fixado para os trabalhadores sem funções pedagógicas. Na medida em que se verifique uma redução significativa no número de alunos nos períodos, deverá adoptar-se em tais períodos, nos ensinos infantil e especial e em relação aos docentes destes sectores, um regime de rotatividade de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção lectiva por ocasião do Natal e da Páscoa.

4 — Os alunos de graus de ensino diferentes dos mencionados no número anterior não poderão ficar a cargo dos trabalhadores aí referidos durante os períodos a que se reporta o n.º 2 deste artigo.

Artigo 35.º

Férias — Outros trabalhadores

1 — O período de férias dos trabalhadores não abrangidos pelo artigo 34.º deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta do acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

Artigo 36.º

Férias e impedimentos prolongados

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e ao respectivo subsídio que tenha vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, após uma prestação de três meses de efectivo serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — O chamamento à prestação de serviço militar obrigatório é entendido sempre como impedimento prolongado.

5 — No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em período de licença de maternidade durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

Artigo 37.º

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e às demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 38.º

Ferriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2 — O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado no outro dia com significado local no período da Páscoa.

3 — Além destes feriados serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Artigo 39.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, devendo para este efeito ser previamente ouvidos os delegados sindicais, que se pronunciarão sobre a justeza e a oportunidade da pretensão.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, que se considerará como efectivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição conta-se como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3 — Durante o mesmo período cessam os direitos, os deveres e as garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios relativamente à caixa de previdência, os respectivos descontos serão durante a licença da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

Artigo 40.º

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes educadores de infância e dos 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e de cursos extracurriculares, será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas, salvaguardando-se o disposto no n.º 2 do artigo 42.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

5 — Em relação aos trabalhadores docentes, são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

6 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

Artigo 41.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença, assim como as dadas por motivo de ida inadiável ao médico, desde que devidamente comprovadas;
- b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras);
- c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;
- d) As dadas, por um dia, para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c), quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;
- e) As dadas durante 11 dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por ocasião do casamento do trabalhador;
- f) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar obrigatório;
- g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável no caso de doença súbita ou grave do cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;
- i) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;
- j) As que resultem de imposição legal devidamente comprovada, designadamente da autoria judicial, militar ou policial;
- l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;

- m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;
- o) As dadas para prestação de provas de exame em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

2 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

3 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

4 — O não cumprimento no disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

5 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.

6 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

7 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 deste artigo;
- b) As dadas nos casos previstos na alínea h), salvo disposição legal ou contrária ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo.

8 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

9 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Artigo 42.º

Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou aos dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;
- b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os educadores de infância, os professores dos 1.º, 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário e de cursos extracurriculares que, no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos, não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

6 — Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao n.º 7 do artigo 40.º

CAPÍTULO VII

Deslocações

Artigo 43.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho ou para fora dessa localidade desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
- b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km com alojamento nesse local;
- c) Deslocações para as Regiões Autónomas e para o estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea a) do n.º 1, a entidade patronal:

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 12,80 desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do 1.º período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito

ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a) A um subsídio igual a 20% da retribuição diária por cada dia de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e de alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,37;
Almoço ou jantar — € 12,85;
Dormida com pequeno-almoço — € 34;
Diária completa — € 55;
Ceia € 7,35;

- c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que alude a alínea b) dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação de refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea c) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — No caso de deslocações feitas conforme o número anterior, o tempo das viagens não será considerado tempo de trabalho.

11 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às sete horas e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VIII

Retribuições

Artigo 44.º

Remunerações mínimas

1 — As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo III.

§ 1.º Em relação às categorias A, B, D e E, a entrada no nível 0 ocorrerá durante o ano lectivo anterior à passagem à situação de aposentação, para o que o trabalhador, até 31 de Maio do ano lectivo anterior a esse, comunicará, por escrito, à entidade patronal, que durante o ano lectivo seguinte reunirá as condições para passar àquela situação e que em devido tempo apresentará o respectivo requerimento.

§ 2.º Nas categorias L e M, os valores dos níveis 0 serão iguais, respectivamente, aos níveis idênticos das categorias D e E.

§ 3.º Nas categorias A e D, o valor do índice 0 será mantido em igualdade com o da remuneração do 10.º escalão da carreira docente dos ensinos básico e secundário pública.

§ 4.º Nas categorias B e E, o valor do índice 0 será mantido em igualdade com o da remuneração do 9.º escalão da carreira docente dos ensinos básico e secundário pública.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias, não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período será calculada com base na média aritmética das remunerações mensais auferidas.

5 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativo às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

6 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugados com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

7 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

8 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações aca-

démicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

9 — Os docentes do ensino especializado de música constantes da tabela K que até 31 de Dezembro de cada ano possuam cinco ou mais anos de serviço nesta modalidade de ensino e sejam detentores de alguma das habilitações previstas no anexo A a que se refere o n.º 2 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 234/97, de 3 de Setembro, serão integrados a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte nas tabelas A ou B, da seguinte forma:

- a) Serão incluídos na tabela A os professores cuja habilitação específica para a respectiva área de docência constituísse, à data da sua aquisição, a máxima possível existente;
- b) Incluir-se-ão na tabela B os professores para cuja área de docência existisse, à data da sua aquisição, habilitação específica de nível superior.

10 — Os docentes referidos no número anterior com licenciatura e profissionalização são remunerados pela categoria A, e os docentes com bacharelato e profissionalização são remunerados pela categoria B.

11 — A aquisição, por docentes licenciados, do grau de mestre ou de doutor em Ciências da Educação ou em domínio directamente relacionado com a respectiva área de docência determina, para efeitos de progressão na carreira, a bonificação de um ano por cada nova habilitação adquirida.

§ único. Os mestrados e doutoramentos a que se refere o presente número serão os que sistematicamente constarem do despacho mais actualizado do Ministro da Educação relativo à aplicação do artigo 54.º do Estatuto da Carreira Docente dos Ensinos Básico e Secundário Públicos.

Artigo 45.º

Cálculo da remuneração horária e diária

1 — Para o cálculo da remuneração horária, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{horário semanal}}$$

2 — Para o cálculo da remuneração diária, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração diária} = \text{remuneração mensal} / 30$$

Artigo 46.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho extraordinário dá direito à remuneração especial, que será igual à retribuição simples acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
- b) 200% se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

Artigo 47.º

Remuneração do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado além das 20 horas serão pagas com um acréscimo de 25%.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50%.

3 — As aulas leccionadas antes das 20 horas que se integrem em cursos essencialmente nocturnos serão remuneradas com um acréscimo de 50%.

Artigo 48.º

Subsídios — Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 49.º

Subsídio de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato, por cada dia de trabalho, um subsídio de refeição no valor de € 4 quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

2 — O trabalhador que utilizar a refeição fornecida pela entidade patronal receberá um complemento de € 1,5.

3 — O trabalhador poderá requerer a atribuição integral do subsídio de refeição em vez de utilizar o fornecimento da refeição pela entidade patronal, para o que apresentará, até ao final de um mês e em relação ao mês seguinte, requerimento devidamente justificado, a ser apreciado pela entidade patronal.

4 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou o subsídio quando o horário se distribuir por dois períodos ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

Artigo 50.º

Subsídios de férias

1 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido o subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

Artigo 51.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido um subsídio de Natal a pagar até 16 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — Quando o trabalhador em 31 de Dezembro de cada ano não completar 12 meses de contrato, quer

por ter sido admitido no decurso desse ano civil quer por ter havido rescisão de contrato, ser-lhe-ão devidos, a título de subsídio de Natal, dois dias e meio por cada mês completo de serviço nesse ano.

3 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

Artigo 52.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 53.º

Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser os seguintes:

- a) € 150,67 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1032,65;
- b) € 135,97 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 91,60 para os restantes trabalhadores docentes;
- d) € 83,74 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;
- e) € 150,50 para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que por razões de ordem educativa devem tomar as refeições juntamente com os alunos, serão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada, conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo, consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições, e estabelecimentos em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionados no estabelecimento.

Artigo 54.º

Diuturnidade — Trabalhadores docentes

As diuturnidades para os trabalhadores docentes foram abolidas, passando as mesmas a integrar o vencimento de base.

Artigo 55.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — As remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção para os trabalhadores não docentes serão acrescidas de uma diuturnidade por cada cinco anos de permanência em categoria de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal, até ao máximo de cinco.

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se que as categorias profissionais cuja progressão depende da prestação de bom e efectivo serviço não são de acesso obrigatório e automático.

3 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 32.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

5 — As diuturnidades para as categorias de psicólogo, técnico de serviço social, enfermeiro, terapeuta da fala, terapeuta ocupacional e fisioterapeuta são abolidas, passando a integrar o vencimento de base.

Artigo 56.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de bom e efectivo serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

2 — A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

3 — Para efeitos da presente convenção e enquanto não forem definidos outros critérios para a classificação do serviço, ter-se-á como bom e efectivo o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos deveres profissionais.

4 — Para efeitos do número anterior, relativamente aos educadores e professores, ter-se-á como referência para avaliação do cumprimento dos deveres profissionais, para além dos definidos na presente convenção, os perfis profissionais definidos pelos Decretos-Leis n.ºs 240/2001 e 241/2001, de 30 de Agosto.

5 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição de base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

6 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala,

terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

7 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da verificação das condições previstas nos números anteriores.

Artigo 57.º

Formação

1 — Todos os trabalhadores têm o direito de frequentar as acções de formação que considerarem adequadas para o respectivo desenvolvimento profissional.

2 — Para o exercício do direito consignado no número anterior, e desde que a entidade patronal não ofereça formação coincidente, o trabalhador tem direito a faltar até dois dias por ano lectivo, devendo comunicar a sua intenção de faltar até cinco dias antes da data pretendida, devendo até três dias depois apresentar declaração comprovativa de participação na referida formação.

3 — O plano de formação a desenvolver no estabelecimento de ensino para os seus trabalhadores deverá ter em linha de conta as necessidades de formação manifestadas pelo pessoal docente e pelo pessoal não docente.

Artigo 58.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado, os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — As reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício estão abrangidas pelas excepções previstas no n.º 2 do artigo 22.º

4 — Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e o tempo de serviço prestado, com efeitos reportados a 1 de Setembro do ano civil em que a concluírem.

5 — Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados de acordo com o respectivo tempo de serviço.

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

CAPÍTULO IX

Condições especiais de trabalho

Artigo 59.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais:

1 — Dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Não cumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas durante a gravidez e até 120 dias após o parto.

3 — Licença por maternidade pelo período de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

4 — Licença de duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho.

5 — Após o parto e durante todo o tempo que durar a amamentação, a mãe será dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos diários de uma hora cada um ou equivalente redução do seu período normal de trabalho diário, sem diminuição da remuneração e sem que tal redução possa ser compensada.

6 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

7 — Dispensa de trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

8 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

9 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

10 — Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

11 — Nos casos previstos no n.º 4 não serão incluídos no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado morto, ao abrigo do n.º 3 deste artigo.

12 — A entidade patronal pagará mensalmente nos casos dos n.ºs 3 e 4 deste artigo a remuneração correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar a comparticipação que vier a receber da segurança social.

Artigo 60.º

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão o horário ajustado às suas necessidades especiais sem que isso implique tratamento menos favorável, tendo para isso de fazer prova da sua condição de estudante e apresentar o respectivo horário.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar, sem perda de vencimento ou de quaisquer outras regalias, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos as provas a efectuar, aí se incluindo igualmente sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;
- d) O trabalhador-estudante terá de fazer prova de que se apresentou às provas de avaliação.

3 — Para efeitos de aplicação do presente artigo, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos quando estes a substituíam.

4 — Aos trabalhadores não docentes abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 50% nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e nos preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho.

5 — Aos trabalhadores abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 100% nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos quando tal decorra da iniciativa da entidade patronal.

Artigo 61.º

Trabalhos de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — No caso de um trabalhador menor não ter concluído a escolaridade obrigatória, terá direito a inscrever-se e frequentar um curso que lhe permita concluir essa mesma escolaridade.

3 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 horas e depois das 18 horas no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7 horas e depois das 20 horas no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 62.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho a termo por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração do contrato, num valor mínimo correspondente à remuneração de um mês.

2 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

3 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma fora da situação prevista no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes aos subsídios de férias e de Natal.

4 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

5 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6 — Em tudo o mais não previsto na presente convenção quanto à cessação do contrato de trabalho aplica-se o regime legal.

CAPÍTULO XI

Processos disciplinares

Artigo 63.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XII

Segurança social

Artigo 64.º

Previdência — Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de previdência que os abrangem nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Artigo 65.º

Subvenção de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença ou seguro por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 66.º

Invalidez

1 — No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

2 — Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

Artigo 67.º

Seguros

Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XIII

Comissão técnica paritária

Artigo 68.º

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do

Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito de voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 69.º

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, o calendário e a convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 70.º

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A presidência da comissão será rotativa, por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das partes outorgantes.

25 de Novembro de 2004.

Pela Associação Nacional dos Colégios com Contrato de Associação:

António José Salgado Rosa Negrão, mandatário.
(Assinatura ilegível), mandatário.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;
SPZC — Sindicato dos Professores da Zona Centro;
SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;
SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
STAAEZC — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
STAAES — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e de Santa Maria;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional Democrático dos Professores:

Ana Maria Saraiva de Oliveira, mandatária.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato Democrático dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SE — Sindicato dos Enfermeiros:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviço de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticas e Afins:

Manuel José Sousa Santos Frade, mandatário.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância, e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico(a) do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou os jovens na realização de actividades educativas, dentro e ou fora da sala de aula, e auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador(a) de infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, psico-

motor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor(a) de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente que planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicos adequados às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria, exige-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito(a). — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor(a). — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo(a). — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal. Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem, procede à investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas em que, por vezes, colabora, analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos, estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo, investiga os factores diferenciados, quer biológicos, ambientais e pessoais, do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas e estuda as bases fisiológicas do comportamento e dos mecanismos mentais do homem, sobretudo dos seus aspectos métricos. Pode investigar o ramo particular da psicologia-psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia ou psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como por exemplo o diagnóstico e o tratamento de desvios da personalidade e de adaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e dos jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, de entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de

reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e da educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnóstica e trata as alterações da comunicação humana — verbal e não verbal — em crianças e adultos, competindo-lhe, igualmente, actuar ao nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos, a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas, como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos, é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e a funcionalidade do indivíduo na escola, na família, no trabalho e na sociedade. Estabelece um diagnóstico, identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual, seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e na orientação dos restantes técnicos de educação e na delimitação de programas e currículos educativos.

Técnico(a) de serviço social. — É o técnico licenciado em Serviço Social cuja profissão, com uma metodologia científica própria, visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e as linhas orientadoras do serviço social e procede à análise, ao estudo e ao diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer ao nível oficial quer dos existentes na comunidade.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo(a). — É o profissional que:

- 1) Executa tarefas relacionadas com o expediente geral do estabelecimento, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório, recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos com base em informação

fornecida, arquiva a documentação separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo e procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados;

- 2) Prepara e confere documentação de apoio à actividade do estabelecimento, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros);
- 3) Regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão do estabelecimento, nomeadamente os referentes a economato, facturação, compras e fornecedores, pessoal e salários, *stocks* e aprovisionamento;
- 4) Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo ao estabelecimento, nomeadamente visitantes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal, recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos e prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, a divisão ou o serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística, estuda a planificação de circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade patronal de forma a assegurar uma escolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração, elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal, supervisiona a escritura dos registos e dos livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental, organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora e certifica balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos, procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas, ou fornece indicações para essa elaboração, efectua as revisões contabilísticas necessárias verificando os livros de registo para se certificar da correcção da respectiva escrituração e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Director(a) de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

Documentalista. — É o trabalhador que organiza o núcleo da documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da empresa, faz a selecção, compilação, codificação e tratamento de documentação, elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da empresa, organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados e promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir. Pode fazer o arquivo e ou registo de entrada e saída de documentação.

Escriturário(a). — É o trabalhador que executa todas as tarefas previstas para o assistente administrativo, mas não possui experiência nem formação profissionais.

Técnico(a) administrativo(a). — É o profissional que:

- 1) Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do estabelecimento, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: recebe e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, redige e efectua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida, organiza o arquivo estabelecendo critérios de classificação em função das necessidades de utilização, arquiva a documentação separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento e respeitando regras e procedimentos de arquivo e procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados;
- 2) Atende e informa o público interno e externo ao estabelecimento: atende nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários em função do tipo de informação ou serviço pretendido, presta informações sobre os serviços do estabelecimento, quer telefónica quer pessoalmente, e procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários;
- 3) Efectua a gestão do economato do estabelecimento: regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes, efectua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas, recebe o material, verificando a sua conformidade com o pedido efectuado, e assegura o armazenamento do mesmo;
- 4) Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à actividade do estabelecimento: organiza

a informação relativa à compra e venda de produtos e serviços, criando e mantendo actualizados *dossiers* e ficheiros, nomeadamente de identificação de clientes e fornecedores, do volume de vendas, das compras realizadas e da natureza do material adquirido, preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras) e compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios;

- 5) Executa tarefas de apoio à contabilidade geral do estabelecimento, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico;
- 6) Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal, processa vencimentos, efectuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber, actualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões, reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, selecção e admissão de pessoal e efectua os contactos necessários e elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e segurança social.

Escriturário(a). — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena e prepara os documentos relativos a encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou ao serviço competente, põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior, atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Técnico(a) de contabilidade. — É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza e classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;

- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar, calcula e regista custos e proveitos, regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor, prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extractos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios;
- 6) Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Técnico(a) de secretariado. — É o profissional que:

- 1) Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direcção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados: organiza a agenda, efectuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações, organiza reuniões, elaborando listas de participantes e convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio, e organiza deslocações, efectuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas;
- 2) Assegura a comunicação da chefia/direcção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira: recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efectuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direcção ou encaminhamento para outros serviços, acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista e contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direcção;
- 3) Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direcção, selecciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência, providencia a expedição da correspondência

da chefia/direcção, redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa a partir de informação fornecida pela chefia/direcção, em língua portuguesa ou estrangeira, efectua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direcção, efectua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa e organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e o procedimentos de arquivo;

- 4) Executa tarefas inerentes à gestão e à organização do secretariado: controla o material de apoio ao secretariado verificando existências, detectando faltas e providenciando pela sua reposição, organiza processos efectuando pesquisas e seleccionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação e elabora e actualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

Operador(a) de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é o responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador mas o encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador. Tem ainda por função accionar e vigiar o tratamento da informação e preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário, executar as manipulações necessárias e mais sensíveis, retirar o papel impresso, corrigir os possíveis erros detectados, anotar os tempos utilizados nas diferentes máquinas e manter actualizado os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e orienta o público transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes, com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário(a) de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Tesoureiro(a). — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências, prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode por vezes autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico(a) licenciado(a) bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não correspondam a categoria contratual específica:

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos, sob a orientação e o controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e à obtenção de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados sempre que disso necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultadoria;
- c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre problemas a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
- d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
- e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
- f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento, sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas ao nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo, e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividades e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudo integradas nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividades;
- e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo ao nível global da empresa.

C — Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hotelaria

Cozinheiro(a) chefe. — É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinheiro, elabora ou contribui para a elaboração das ementas tendo em atenção a natureza, o número de pessoas a servir e os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros de que

necessita para a sua confecção, dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e a confecção dos pratos, os tipos de guarnição e as quantidades a servir, acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal, mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha e é o responsável pela conservação de todos os alimentos entregues à cozinha. Pode ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos. Dá informações sobre as quantidades necessárias às confecções dos pratos e as ementas e é ainda o responsável pela boa confecção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

Cozinheiro(a). — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a confecção das ementas, recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação, amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro e executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro(a). — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos, recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda, arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados e cuida da sua conservação protegendo-os convenientemente, fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos, verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado(a) de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis, colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção e elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado(a) de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, do arranjo e da decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e da entrega de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado(a) de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas, serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas, retira e substitui a roupa e

a loiça servidas, recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar e levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

Empregado(a) de refeitório. — É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições, prepara as salas levando e dispondo as mesas e cadeiras da forma mais conveniente, coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo, recebe e distribui refeições, levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa e lava louça, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições, embora não confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado(a) do refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços, fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos, distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina, verifica a qualidade e a quantidade das refeições e elabora mapas explicativos das refeições fornecidas para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os descritos nas requisições.

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. — É o trabalhador que colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente, vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário, acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades, vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas, colabora na medida das suas capacidades em tarefas não especializadas na manutenção das instalações, assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas, presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais e assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Empregado(a) de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

Contínuo(a). — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é a de velar pela defesa e conservação das instalações e dos valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas e assiste aos alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro(a). — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços referidos na definição das funções de contínuo.

Porteiro(a). — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro(a). — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado(a) de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeiro(a). — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e de outros artigos semelhantes utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeiro(a). — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações de avarias, etc., e provê à alimentação combustível dos veículos que lhe estejam entregues segundo o que acorda com a entidade patronal. O motorista de pesados está adstrito a veículos pesados; pode também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior, responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho e cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro(a). — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de Enfermagem e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos sãos ou doentes a desenvolver e a manter um nível de vida são, a prevenir

ou tratar precocemente os estados de doença e a recuperar a saúde dos indivíduos através da aplicação judiciousa de técnicas e processos de cuidados convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro(a). — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro(a). — É o trabalhador que levanta e reveste muros de alvenaria, pedra, tijolo ou outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor(a). — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

ANEXO II

Densidades e condições específicas dos trabalhadores administrativos, hotelaria, portaria, vigilância, limpeza e actividades similares.

A) Trabalhadores administrativos

Regimes especiais de admissão, promoção e acesso

1 — Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

- a) Curso do ensino secundário ou equivalente oficial ou curso de habilitação profissional correspondente ao nível mínimo do conhecimento das funções administrativas qualificadas, quando reconhecido como equivalente, e certificação profissional sempre que requerida para o exercício da profissão;
- b) As exigências referidas na alínea anterior não são obrigatórias para os trabalhadores que à data de entrada em vigor da presente convenção já exerçam a profissão, sem prejuízo do cumprimento das normas de certificação profissional.

2 — Em todas as categorias profissionais ou profissões, o tempo de permanência no grau I ou no escalão I não pode exceder três anos, findos os quais o trabalhador ascenderá ao grau II ou escalão II.

O acesso ao grau III não é automático, não sendo, por isso, função do tempo de permanência no grau II.

3 — A contratação de técnicos habilitados com curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua integração:

- a) No grau III — para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;
- b) No grau II — para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

4 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de

aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da respectiva entidade patronal, ou pela obtenção de certificado de aptidão profissional.

5 — A classificação dos assistentes administrativos em técnicos administrativos é feita por promoção do empregador nos termos desta convenção ou após um desempenho de cinco anos de actividade profissional e pela aquisição de qualificações profissionais adequadas ao exercício da profissão através de cursos de formação profissional, oficialmente reconhecidos, ou pela obtenção de certificado de aptidão profissional.

6 — Para efeitos de promoção e acesso, será contado todo o tempo que o trabalhador tiver ao serviço do mesmo estabelecimento de ensino ou de estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal.

7 — Os casos omissos ou de difícil interpretação poderão ser resolvidos através da comissão paritária.

B) Trabalhadores de hotelaria e restauração

a) Aos trabalhadores são exigidas as habilitações literárias mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento e à habilitação profissional, quando for caso disso, e certificação profissional sempre que requerida para o exercício da profissão.

b) As exigências referidas na alínea anterior não são obrigatórias para os trabalhadores que à data de entrada em vigor da presente convenção já exerçam a profissão, sem prejuízo do cumprimento das normas da certificação profissional.

Economato ou despesa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

Condições básicas de alimentação

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais à dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

C) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

Para admissão, são exigidas as habilitações literárias mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento.

Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D) Motoristas

São exigidas as habilitações literárias mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação própria para o exercício profissional e certificação profissional no caso de ser obrigatória.

Condições específicas

As condições mínimas de admissão são ter as habilitações exigidas por lei e possuir carta de condução profissional.

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de € 1,25.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

Coimbra, 25 de Novembro de 2004.

Pela Associação Nacional dos Colégios com Contrato de Associação:
(Assinaturas ilegíveis), mandatários.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;
SPZC — Sindicato dos Professores da Zona Centro;
SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;
SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;

SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
 SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
 STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
 STAAEZC — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
 STAAES — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas;

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
 STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
 SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueteiros de Terra;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e de Santa Maria;
 SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços;

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional Democrático dos Professores:

(Assinatura ilegível), mandatária.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato Democrático dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SE — Sindicato dos Enfermeiros:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviço de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

(Assinatura ilegível), mandatário.

ANEXO III

Tabela de vencimentos dos trabalhadores do ensino particular e cooperativo

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
0 anos	A 11	769	34,95
1 ano	A 10	922,50	41,93
2 anos	A 9	1 076,50	48,93
3 anos	A 8	1 259,50	57,25
4 anos	A 7	1 365	62,05
5 anos	A 7	1 365	62,05
6 anos	A 7	1 365	62,05
7 anos	A 7	1 365	62,05
8 anos	A 7	1 365	62,05
9 anos	A 6	1 583	71,95
10 anos	A 6	1 583	71,95
11 anos	A 6	1 583	71,95
12 anos	A 6	1 583	71,95
13 anos	A 5	1 720,50	78,20
14 anos	A 5	1 720,50	78,20
15 anos	A 5	1 720,50	78,20
16 anos	A 4	1 780,50	80,93
17 anos	A 4	1 780,50	80,93
18 anos	A 4	1 780,50	80,93
19 anos	A 4	1 780,50	80,93
20 anos	A 3	1 892,50	86,02
21 anos	A 3	1 892,50	86,02
22 anos	A 3	1 892,50	86,02
23 anos	A 2	2 216,50	100,75
24 anos	A 2	2 216,50	100,75
25 anos	A 2	2 216,50	100,75
26 anos	A 2	2 818	128,09
	A 0		

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais A 9, A 10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
0 anos	B 10	769	34,95
1 ano	B 9	922,50	41,93
2 anos	B 8	1 076,50	48,93
3 anos	B 7	1 259,50	57,25
4 anos	B 7	1 259,50	57,25
5 anos	B 6	1 365	62,05
6 anos	B 6	1 365	62,05
7 anos	B 6	1 365	62,05
9 anos	B 6	1 365	62,05
10 anos	B 5	1 583	71,95
11 anos	B 5	1 583	71,95
12 anos	B 5	1 583	71,95
13 anos	B 5	1 583	71,95
14 anos	B 5	1 583	71,95
15 anos	B 4	1 720,50	78,20
16 anos	B 4	1 720,50	78,20
17 anos	B 4	1 720,50	78,20
18 anos	B 4	1 720,50	78,20
19 anos	B 4	1 720,50	78,20
20 anos	B 3	1 892,50	86,02
21 anos	B 3	1 892,50	86,02
22 anos	B 3	1 892,50	86,02
23 anos	B 3	1 892,50	86,02
24 anos	B 2	2 132	96,91
25 anos	B 2	2 132	96,91
26 anos	B 1	2 317	105,32
	B 0		

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B 8, B 9 e B 10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
C 13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	707,50	32,16
C 12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	756,50	34,39

(Em euros)			
Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
C 11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço	777	35,32
C 10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior ... Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e cinco ou mais anos de serviço	888	40,36
C 9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com ou mais anos de serviço	1 001,50	45,52
C 8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior	1 053,50	47,89
C 7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e ou mais anos de serviço	1 070	48,64
C 6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
C 5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
C 4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 249	56,77
C 3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
C 2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 370	62,27
C 1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 604,50	72,93

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

(Em euros)		
Tempo de serviço	Nível	Vencimento base — 2004-2005
0 anos	D 11	769
1 ano	D 10	922,50
2 anos	D 9	1 076,50
3 anos	D 8	1 185,50
4 anos	D 7	1 317
5 anos	D 7	1 317
6 anos	D 7	1 317
7 anos	D 7	1 317
8 anos	D 7	1 317
9 anos	D 6	1 474
10 anos	D 6	1 474
11 anos	D 6	1 474
12 anos	D 6	1 474
13 anos	D 5	1 603
14 anos	D 5	1 603
15 anos	D 5	1 603
16 anos	D 4	1 651,50
17 anos	D 4	1 651,50
18 anos	D 4	1 651,50
19 anos	D 3	1 892,50
21 anos	D 3	1 892,50
22 anos	D 3	1 892,50
23 anos	D 2	2 216,50
24 anos	D 2	2 216,50
25 anos	D 2	2 216,50
26 anos	D 1	2 818
	D 0	

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — D 9, D 10 e D 11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

(Em euros)		
Tempo de serviço	Nível	Vencimento base — 2004-2005
0 anos	E 9	769
1 ano	E 8	885
2 anos	E 8	885
3 anos	E 8	885
4 anos	E 7	1 017
5 anos	E 7	1 017
6 anos	E 7	1 017
7 anos	E 7	1 017
8 anos	E 7	1 017
9 anos	E 6	1 246,50
10 anos	E 6	1 246,50
11 anos	E 6	1 246,50
12 anos	E 6	1 246,50
13 anos	E 5	1 342
14 anos	E 5	1 342
15 anos	E 5	1 342
16 anos	E 4	1 486,50
17 anos	E 4	1 486,50
18 anos	E 4	1 486,50
19 anos	E 4	1 486,50
20 anos	E 3	1 634
21 anos	E 3	1 634

(Em euros)

Tempo de serviço	Nível	Vencimento base — 2004-2005
22 anos	E 2	1 750
23 anos	E 2	1 750
24 anos	E 2	1 750
25 anos	E 2	1 750
26 anos	E 1	2 317,50

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — E 8 e E 9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005
F 10	Educador de infância sem curso com diploma	584,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais	
	Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico	
F 9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar	642,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	
F 8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço ...	666
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço	
F 7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço	707
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço ...	
	Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço ...	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	
F 6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço	801
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço ...	
	Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço ...	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005
F 5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço	887
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço ...	
	Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço ...	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	
F 4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço	1 000
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço ...	
	Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço ...	
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	
F 3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 052,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço ...	
F 2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço ...	1 065,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	
F 1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 118,50
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço ...	

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização.

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
G 8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ...	769	34,95
	Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço		
G 7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ...	922,50	41,93
	Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço		
G 6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ...	1 076	48,93
	Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço		

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
G 5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ... Professor de educação e ensino especial com especialização de 2 anos de serviço	1 247,50	56,70
G 4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço	1 343	61,07
G 3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 711,50	77,80
G 2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 722,5	78,30
G 1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço	1 817	82,59

Notas

1 — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerado pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionam

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G 6, G 7 e G 8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
H 10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	758	34,45
H 9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
H 8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 0 anos de serviço	769	34,95
H 8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço	922,50	41,93

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
H 8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço	1 076,50	48,93
H 8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço	1 059	48,14
H 7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070	48,64
H 6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
H 5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
H 4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 135,50	51,61
H 3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
H 2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 318,50	59,93
H 1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 360,50	61,84

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — H 8.0, H 8.1, H 8.2 e H 8.3 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
I 5	Professor de cursos extracurriculares	758	34,45
I 4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos e serviço	888	40,36
I 3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 071	48,68
I 2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
I 1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 135,50	51,61

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

(Em euros)			
Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
J 5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	707,50	32,16
J 4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física, com 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
J 3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
J 2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 369	62,23
J 1	Instrutor de educação física, ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 463,50	66,52

Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado

(Em euros)			
Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
K 12	Restantes professores	707,50	32,16
K 11	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	756,50	34,39
K 10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço	777,00	35,32
K 9	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	888,00	40,36
	Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço		
K 8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 001,50	45,52
K 7	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior	1 053,50	47,89
	Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço		
K 6	Professor não profissionalizado com habilitação com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070,00	48,64
K 5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 106,00	50,27

(Em euros)

Nível	Categoria	Vencimento base — 2004-2005	Valor/hora
K 4	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 119,00	50,86
	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço		
K 3	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
	Professor não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço		
K 2	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior a 15 ou mais anos de serviço	1 372,50	62,39
K 1	Professor não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 508,50	68,57

Categoria L — Psicólogo e técnico de serviço social

(Em euros)		
Tempo de serviço	Nível	Vencimento base — 2004-2005
0 anos	L 11	769
1 ano	L 10	922,50
2 anos	L 9	1 076,50
3 anos	L 8	1 134,50
4 anos	L 7	1 247,50
5 anos	L 7	1 247,50
6 anos	L 7	1 247,50
7 anos	L 7	1 247,50
8 anos	L 7	1 247,50
9 anos	L 6	1 361
10 anos	L 6	1 361
11 anos	L 6	1 361
12 anos	L 6	1 361
13 anos	L 5	1 474
14 anos	L 5	1 474
15 anos	L 5	1 474
16 anos	L 4	1 530,50
17 anos	L 4	1 530,50
18 anos	L 4	1 530,50
19 anos	L 3	1 530
20 anos	L 3	1 588
21 anos	L 3	1 588
22 anos	L 3	1 588
23 anos	L 2	1 701,50
24 anos	L 2	1 701,50
25 anos	L 2	1 701,50
26 anos	L 1	1 863

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — L 9, L 10 e L 11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta e enfermeiro

(Em euros)

(Em euros)		
Tempo de serviço	Nível	Vencimento base — 2004-2005
0 anos	M 9	769
1 ano	M 8	899,50
2 anos	M 8	899,50
3 anos	M 8	899,50
4 anos	M 7	947,50
5 anos	M 7	947,50
6 anos	M 7	947,50
7anos	M 7	947,50
8 anos	M 7	947,50
9 anos	M 6	1 038
10 anos	M 6	1 038
11 anos	M 6	1 038
12 anos	M 6	1 038
13 anos	M 5	1 118,50
14 anos	M 5	1 118,50
15 anos	M 5	1 118,50
16 anos	M 4	1 156,50
17 anos	M 4	1 156,50
18 anos	M 4	1 156,50
19 anos	M 4	1 156,50
20 anos	M 3	1 225,50
21 anos	M 3	1 225,50
22 anos	M 3	1 225,50
23 anos	M 2	1 361
24 anos	M 2	1 361
25 anos	M 2	1 361
26 anos	M 1	1 518

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — A entrada em vigor do novo índice salarial — M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2005 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo novas tabelas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio à docência

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base — 2004-2005
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	665
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	643

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base — 2004-2005
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	614,50
4	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	588
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço ... Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom efectivo serviço Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	561,50
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço ...	543
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial ... Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	534
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	501
9	Vigilante	483,50

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

(Em euros)		
Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base — 2004-2005
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 370,50
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 279,50
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 113,50
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista II Tesoureiro II	1 008,50
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	916,50
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I	864,50
7	Chefe de secção II Documentalista II	853,50
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Guarda-livros Secretário de direcção/administração II	751
9	Assistente administrativo II Secretário de direcção/administração I ... Operador de computador II	683,50
10	Assistente administrativo I Operador de computador I	643
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório Escriturário II Oficial electricista	614,50
12	Carpinteiro Motorista de pesados e ligeiros Pedreiro Pintor	588
13	Escriturário I	573
14	Telefonista II	543
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Encarregado de camarata Encarregado de rouparia	534
	Contínuo Costureiro Empregado de balcão	

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base — 2004-2005
16	Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	483,50
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	441,50

Coimbra, 25 de Novembro de 2004.

Pela ACCA — Associação Nacional de Colégios em Contrato de Associação:
(Assinaturas ilegíveis), mandatários.

Pela FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

SPZN — Sindicato dos Professores da Zona Norte;
SPZC — Sindicato dos Professores da Zona Centro;
SDPGL — Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa;
SDPS — Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
SDPA — Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
SDPM — Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
STAAEZN — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
STAAEZC — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
STAAES — Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação do Sul e Regiões Autónomas:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos seguintes Sindicatos seus filiados:

SITISE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;
SITEMAQ — Sindicato da Mesranga e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueteiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
SINDESCOM — Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos das Ilhas de São Miguel e de Santa Maria;
SINDCES/UGT — Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SINDEP — Sindicato Nacional Democrático dos Professores:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SINDITE — Sindicato Democrático dos Técnicos de Diagnóstico e Terapêutica:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SE — Sindicato dos Enfermeiros:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Pelo SLEDA — Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviço de Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência, Domésticos e Afins:

(Assinatura ilegível), mandatário.

Depositado em 13 de Janeiro de 2005, a fl. 80 do livro n.º 10, com o n.º 11/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT celebrado entre a APAN — Assoc. de Agentes de Navegação e outras e o SAP — Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Novo texto acordado para o n.º 2 da cláusula 2.^a, os n.ºs 1 e 2 da cláusula 28.^a, o n.º 1 da cláusula 31.^a, o n.º 3 da cláusula 46.^a e o anexo II — tabela de remunerações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre as associações APAN — Associação dos Agentes de Navegação, Associação dos Agentes de Navegação — AGENOR, ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias, por um lado, e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 42, de 15 de Novembro de 1996, 17, de 8 de Maio de 1998, 16, de 29 de Abril de 1999, 22, de 15 e Junho de 2000, 26, de 15 de Julho de 2001, 29, de 8 de Agosto de 2002, e 34, de 15 de Setembro de 2003.

Novo texto

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se ao território do continente e ilhas e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na APAN — Associação dos Agentes de Navegação, Associação dos Agentes de Navegação — AGENOR e na ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores filiados no Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade de agente de navegação, no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 — Porém, o presente contrato colectivo de trabalho só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusivas ou predominantes nos sectores de actividade específicos dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão neste sector, tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

4 — O CCT regula as relações entre as partes outorgantes, nomeadamente no que toca à verificação do seu cumprimento e os meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção colectiva de trabalho actualmente em vigor entre as partes outorgantes e terá a duração mínima de um ano.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão anualmente revistas, até 15 de Novembro, e vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de Outubro.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar — Refeições

- 1 —
- 2 —
 - a) Pequeno-almoço, quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas — € 2,44;
 - b) Almoço, quando o trabalhador preste serviço mais do que trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — € 8,79;
 - c) Jantar, quando o trabalho termine depois das 20 horas — € 8,79;
 - d) Ceia, quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora — € 5,88.

Cláusula 31.^a

Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,50.

2 —

Cláusula 46.^a

Diuturnidade

.....

3 — O valor de cada diuturnidade é de € 20,49.

ANEXO II

Tabela de remunerações

Classes	Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
	1	Chefe de serviços Engenheiro informático	1 110,30

Classes	Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
A — Chefia	2	Chefe de secção Analista programador	949,73
B — Oficiais	1	Primeiro-oficial Programador Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores	862,77
	2	Segundo-oficial	821,34
	3	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	768,64
C — Profissionais de apoio	1	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda, rondista e vigilante Operador de máquinas	677,82
	2	Servente Embalador	629,93
	3	Praticante	542,43
	4	Praticante estagiário	466,84
	5	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre	381
	6	Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre	500,63
D — Higiene		Auxiliar de limpeza Auxiliar de limpeza — tempo parcial	540,74 Proporcional ao vencimento mensal

A remuneração mensal dos auxiliares de limpeza a tempo parcial será a proporção entre o horário praticado e o vencimento mensal.

Número de empregadores abrangidos pela convenção colectiva — 99.

Número de trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva — 1493.

Anexa-se texto consolidado do CCT.

Lisboa, 24 de Março de 2004.

Pela APAN — Associação dos Agentes de Navegação:

António Belmar da Costa, mandatário.

Pela Associação dos Agentes de Navegação — AGENOR:

José Manuel Monteiro da Rocha, secretário-geral.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

Carlos Perpétuo, director.

Pelo SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária:

Francisco José S. Vasconcelos Corte Real, presidente da direcção.
Orlando dos Anjos Pinto, vice-presidente da direcção.

Texto consolidado

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se ao território do continente e ilhas à actividade dos agentes de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na APAN — Associação dos Agentes de Navegação, na Associação dos Agentes de Navegação — ACENOR e na ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores filiados no SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária.

2 — As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculadas ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam actividades específicas relacionadas com a actividade de agente de navegação, no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3 — Porém, o presente contrato colectivo de trabalho só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes às empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusivas ou predominantes nos sectores de actividade específicos dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão neste sector, tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

4 — O CCT regula as relações entre as partes outorgantes, nomeadamente no que toca à verificação do seu cumprimento e os meios de resolução de conflitos decorrentes da sua aplicação e revisão.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente contrato entra em vigor nos termos da lei, substituindo global e automaticamente a convenção colectiva de trabalho actualmente em vigor entre as partes outorgantes e terá a duração mínima de um ano.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária serão anualmente revistas até 15 de Novembro e vigorarão de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de Outubro.

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — A admissão dos trabalhadores fica sujeita à posse, por parte dos mesmos, das habilitações mínimas legalmente exigidas.

2 — O enquadramento dos trabalhadores nas respectivas carreiras profissionais previstas neste contrato far-se-á à data da respectiva admissão, sem prejuízo de, dentro do período de dois anos subsequentes àquela data, ser revisto em função das aptidões reveladas, do mérito demonstrado e da avaliação do desempenho.

Cláusula 4.^a

Pactos limitativos da admissão

1 — São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

2 — O trabalhador que demonstrar comprovadamente que a sua admissão foi recusada com fundamento naquele acordo tem direito às indemnizações previstas na cláusula 35.^a, por elas respondendo solidariamente as entidades empregadoras intervenientes no referido acordo.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, a indemnização será calculada considerando-se um ano como tempo de trabalho prestado.

Cláusula 5.^a

Preenchimento de vagas

1 — Sempre que se mostre necessário o preenchimento de vagas ou de novos postos de trabalho, a entidade empregadora poderá recorrer a recrutamento externo ou interno.

2 — Para a hipótese de recrutamento externo, as entidades empregadoras consultarão o sindicato signatário, que lhes fornecerá as listas dos inscritos no seu registo de desempregados.

3 — Sem prejuízo do regime convencional de progressão nas respectivas carreiras profissionais, nas promoções devem as empresas observar os critérios de competência profissional e qualidades específicas requeridas para o cargo.

Cláusula 6.^a

Admissão de trabalhadores com caderneta profissional

A admissão de trabalhadores com caderneta profissional far-se-á em categoria não inferior à que conste da sua caderneta, salvo se o trabalhador der o seu acordo expresso, acompanhado de parecer entretanto por si obtido junto do Sindicato.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1 — A admissão considera-se feita a título experimental durante os primeiros 60 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 — Os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de direcção, bem como os quadros superiores, terão um período experimental de 180 dias.

Cláusula 8.^a

Contratos a termo

A celebração de contratos a termo far-se-á nos termos da lei.

Cláusula 9.^a

Tempo parcial

1 — Salvaguardadas as disposições desta convenção e da lei geral, podem ser estabelecidos contratos a tempo parcial.

2 — Caso o volume de trabalho passe a justificar trabalho a tempo completo, deverá ser dada prioridade ao trabalhador que vinha exercendo essas funções em tempo parcial.

3 — Os trabalhadores a tempo parcial têm direito, em cada ano, a férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, de acordo com o regime fixado neste CCT.

Cláusula 10.^a

Categorias profissionais e acesso

1 — As categorias profissionais são as constantes do quadro constante do ponto I da secção A do anexo I.

2 — A progressão na carreira profissional obedecerá ao quadro constante do ponto II da secção A do anexo I.

Cláusula 11.^a

Substituição interina

1 — Entende-se por substituição interna a que se processa quando um trabalhador substitui temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.

2 — O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.

3 — A substituição interina cessa automaticamente com o regresso do trabalhador substituído, salvo se a entidade empregadora, tendo conhecimento do facto, o mantiver nessas mesmas funções.

4 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição adquire o direito à categoria do substituído, quando haja a certeza de que este não regressa.

5 — O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a que corresponde à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 30% por ano, a contar do regresso do substituído.

6 — O trabalhador com mais de cinco anos seguidos de substituição mantém o direito à retribuição que auferia, podendo a diferença entre esta e a correspondente à sua categoria ser absorvida por actualizações posteriores, à razão de 10% por ano, a contar do regresso do substituído.

7 — O trabalhador substituto passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando a entidade empregadora pretenda que o mesmo continue a exercer as funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste.

8 — Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, e após este regresso, o substituto mantém sempre o direito de regresso às funções anteriores.

Cláusula 12.^a

Desempenho de funções diferentes

1 — A entidade empregadora só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa nas seguintes condições verificadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua posição profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova actividade.

2 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder

um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, excepto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que tem direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3 — Ao trabalhador será garantido, pelo período de seis meses, o regresso às funções anteriores se se verificar inaptidão para o desempenho das novas funções, sendo nulo qualquer acordo prévio em contrário.

4 — Do tratamento mais favorável referido no n.º 2 está excluído o valor que exceda a remuneração normal praticada na empresa para a função ou serviço em causa.

Cláusula 13.^a

Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho

1 — A entidade empregadora só é autorizada a transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique uma das seguintes condições:

- a) O acordo, por escrito, do trabalhador;
- b) A mudança parcial ou total dos escritórios ou dependências onde presta serviço, sem prejuízo sério para o trabalhador.

2 — Caso não se verifique nenhuma das condições previstas no número anterior, o trabalhador pode, querendo, rescindir o contrato, tendo direito à indemnização prevista na cláusula 35.^a

3 — No caso de transferência que implique prejuízo para o trabalhador, a entidade empregadora custeará todas as despesas, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador, bem como as do seu agregado familiar, decorrentes dessa transferência.

4 — Para os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se transferência a mudança do local de trabalho:

- a) Por um prazo de tempo superior a três meses, sem prejuízo de acordo das partes em contrário;
- b) Para local situado fora da zona de actuação normal do escritório ou dependência.

Cláusula 14.^a

Contagem do tempo em caso de cedência

O tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade empregadora na mesma empresa ou noutra a ela economicamente ligada, no âmbito deste contrato, é contado para todos os efeitos como prestado à mesma entidade, caso essa situação corresponda a solicitação da entidade empregadora ou a acordo das partes nesse sentido.

Cláusula 15.^a

Horário normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana, sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a

2 — Nos serviços administrativos, o trabalho, em regra, não deverá começar antes das 9 horas nem terminar depois das 18 horas e 30 minutos.

Cláusula 16.^a

Intervalo para descanso

O período normal de trabalho será interrompido, obrigatoriamente, por um intervalo para refeição e descanso, intervalo cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e trinta minutos, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 17.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal será o domingo.

2 — Para além do dia de descanso semanal os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3 — Mediante acordo do trabalhador, poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado os dias de descanso obrigatório e complementar:

- a) Dos trabalhadores necessários para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregados de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efectuados nos dias de descanso dos restantes trabalhadores;
- c) Dos guardas e porteiros.

Cláusula 18.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho em dias de descanso semanal e feriados é exigível nas seguintes condições:

- a) Quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo;
- b) Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para as empresas ou para a viabilidade destas.

2 — Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados é o prestado entre as 0 horas de sábado e as 24 horas de domingo ou entre as 0 horas e as 24 horas dos dias feriados.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado trabalho em dias de descanso semanal obrigatório ou feriados têm direito a descansar um dia completo por cada dia em que tenham prestado serviço.

4 — As folgas previstas no número anterior não poderão, em caso algum, ser remíveis a dinheiro.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados considerar-se-á, para todos os efeitos, prestado por um mínimo de meio período e, caso exceda este mínimo, considerar-se-á prestado por um período normal de trabalho.

6 — A retribuição devida pelas prestações de trabalho extraordinário, em dias de descanso semanal e feriados, é a seguinte:

- a) Dias úteis — trabalho diurno, entre as 7 e as 20 horas:

$$RIM \times 14M : 52S \times 35HTS \times 1,50 \times THE \text{ para a primeira hora}$$

$$RIM \times 14M : 52S \times 35HTS \times 1,75 \times THE \text{ para a segunda hora}$$

- b) Dias úteis — trabalho nocturno, entre as 20 e as 7 horas do dia seguinte:

$$RIM \times 14M : 52S \times 35HTS \times 2,00 \times THE$$

- c) Trabalho em dias de descanso semanal ou feriado:

$$RIM \times 14M : 52S \times 35HTS \times 2,25 \times THE$$

7 — Para efeitos de integração das fórmulas constantes do número anterior considera-se:

- a) *RIM* = remuneração base efectivamente auferida pelo trabalhador acrescida das diuturnidades, quando for caso disso;
- b) *M* = meses;
- c) *HTS* = horas normais de trabalho semanal;
- d) *S* = semanas;
- e) *THE* = total das horas de trabalho extraordinário.

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Quando o trabalho nocturno se inicie ou se prolongue para além das 24 horas e termine antes das 3 horas e 30 minutos, o trabalhador terá direito a folgar no período da manhã do mesmo dia, salvo se, por acordo, for estipulado um período diferente.

3 — Quando o trabalho nocturno se inicie depois das 3 horas e 30 minutos ou, iniciando-se antes desta hora, se prolongue para além dela, o trabalhador terá direito a folga nesse dia.

Cláusula 20.^a

Horários diferenciados, flexíveis e por turnos

Sem prejuízo dos limites de duração do trabalho consignados no presente contrato colectivo, podem ser estabelecidos, por acordo entre a entidade empregadora o trabalhador, horários diferenciados, flexíveis e por turnos, sendo dado conhecimento de tais horários ao respectivo sindicato.

Cláusula 21.^a

Período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2 — No ano de admissão o trabalhador terá direito a um período de férias de acordo com as alíneas seguintes:

- a) Admissão no 1.º trimestre — 15 dias úteis;
- b) Admissão no 2.º trimestre — 10 dias úteis;
- c) Admissão no 3.º trimestre — 5 dias úteis.

3 — Durante os períodos referidos no número anterior, a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

Cláusula 22.^a

Marcação do período de férias

1 — As férias deverão ser marcadas, por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, até 15 de Março do ano em que se vencem.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, sempre que isso não afecte o regular funcionamento da empresa.

3 — As empresas deverão, igualmente até ao dia 15 de Abril, comunicar aos respectivos sindicatos a marcação de férias dos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 23.^a

Folgas suplementares

1 — Os trabalhadores que, no ano anterior, não tenham mais de três dias de faltas têm direito a folgas suplementares, nos seguintes termos:

- a) Os trabalhadores com, pelo menos, 10 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a um dia de folga suplementar, se tiverem, no mínimo, 30 anos de idade;
- b) Os trabalhadores com, pelo menos, 20 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a:

Um dia de folga suplementar se tiverem menos de 40 anos de idade; e

Dois dias de folgas suplementares se tiverem mais de 40 anos de idade;

- c) Os trabalhadores com, pelo menos, 30 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a:

Dois dias de folgas suplementares se tiverem menos de 50 anos de idade; e

Dois dias de folgas suplementares se tiverem mais de 50 anos de idade;

- d) Os trabalhadores com, pelo menos, 40 anos de antiguidade no mesmo grupo empresarial terão direito a:

Quatro dias de folgas suplementares se tiverem menos de 60 anos de idade; e

Quatro dias de folgas suplementares se tiverem mais de 60 anos de idade.

2 — As folgas suplementares só podem ser gozadas no período entre 1 de Outubro e 30 de Junho.

3 — As folgas suplementares terão o mesmo tratamento remuneratório que as folgas normais.

Cláusula 24.^a

Remuneração base

A remuneração base mínima é a constante do anexo II do presente contrato colectivo de trabalho.

Cláusula 25.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial, que não será inferior a 30% da remuneração base mensal efectiva.

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal igual à remuneração do mês de Dezembro, o qual será pago até ao dia 10 do mesmo mês.

2 — No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este mantém o direito ao proporcional do subsídio referente ao trabalho prestado, quer no ano em que se verifique o impedimento, quer no ano em que ele cessa.

3 — Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 27.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respectivo período.

2 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, pelo menos, cinco dias antes do seu início.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar — Refeições

1 — Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar nas condições previstas no n.º 2 desta cláusula, terá direito a receber um abono para a respectiva refeição.

2 — O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições e pelos seguintes montantes:

a) Pequeno-almoço, quando o trabalho termine depois das 6 horas ou se inicie antes das 8 horas — € 2,44;

b) Almoço, quando o trabalhador preste serviço mais de trinta minutos no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho — € 8,79;

c) Jantar, quando o trabalho termine depois das 20 horas — € 8,79;

d) Ceia, quando o trabalho se prolongue para além das 24 horas ou se inicie antes da 1 hora — € 5,88.

3 — Será também concedido, no mínimo, uma hora como intervalo para as refeições, salvo para o pequeno-almoço e a ceia, que só será de meia hora. Os intervalos referidos não determinam qualquer perda de retribuição.

Cláusula 29.^a

Trabalho suplementar — Transportes

Quando o trabalho suplementar nocturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes colectivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 30.^a

Abonos para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, ou equiparados, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8% da remuneração prevista para o nível C (primeiro-oficial).

2 — Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, ou equiparados, têm direito ao abono para falhas previsto no número anterior, no montante proporcional que corresponda ao tempo efectivo de exercício dessas funções.

3 — Os trabalhadores da classe C, nível que, nos termos da secção A do anexo I, exerçam funções de chefia, ou equiparadas, têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10% da remuneração efectiva prevista na tabela que vigorar para a sua classe.

4 — Os abonos para falhas previstos nesta cláusula pressupõem a efectiva prestação de serviço.

Cláusula 31.^a

Comparticipação nas despesas de almoço

1 — Será atribuída a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de € 8,50.

2 — Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra participação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à participação prevista no número anterior.

Cláusula 32.^a

Transportes em serviço

1 — Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

- a) Motociclos de 50 cm³ de cilindrada — um décimo do preço da gasolina super;
- b) Motociclos de 50 cm³ a 250 cm³ de cilindrada — um sétimo do preço da gasolina super;

c) Motociclos de cilindrada superior a 250 cm³ ou automóveis — dois sétimos do preço da gasolina super.

2 — Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3 — Em caso de acidente, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada, bem como os da perda do prémio de seguro.

4 — Em caso de acidente, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço são da responsabilidade da entidade empregadora.

5 — Quando o trabalhador utilize em serviço, sistematicamente, o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal fixo compensatório dos gastos dessa utilização, caso em que não serão aplicáveis as fórmulas previstas no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 33.^a

Deslocações em serviço

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente presta serviço, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estadia e deslocação.

Cláusula 34.^a

Encerramento do escritório

Ao encerramento definitivo da empresa, de uma ou várias secções, aplicar-se-á, consoante os casos, o regime jurídico dos despedimentos colectivos ou da morte ou extinção da entidade empregadora previsto no Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro.

Cláusula 35.^a

Indemnizações — Cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador que for despedido sem justa causa nas condições previstas nesta convenção tem direito a uma indemnização nos seguintes termos:

- a) Um mês de retribuição por cada ano ou fracção, se o contrato tiver durado menos de cinco anos; esta indemnização não será, porém, inferior a três meses;
- b) Um mês e meio, se o contrato tiver durado mais de 5 anos e menos de 10 anos;
- c) Dois meses, se o contrato tiver durado mais de 10 anos.

2 — O disposto no número anterior aplicar-se-á sempre e quando a lei o não proíba.

3 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos cargos de corpos gerentes do Sindicato, bem como os que exerçam ou hajam exercido essas funções há menos de cinco anos e ainda dos delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores nas mesmas condições dá ao trabalhador despedido o direito a uma indemnização correspondente ao dobro da que lhe cabe-

ria nos termos da lei e desta convenção e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

4 — O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável às situações de caducidade do contrato de trabalho motivadas pela morte da entidade patronal ou pela extinção da mesma, caso se trate de pessoas colectivas, salvo se os sucessores prosseguirem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se se verificar a transmissão jurídica do estabelecimento.

Cláusula 36.^a

Direitos do trabalhador na doença

1 — O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2 — Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado receberá até 12 meses consecutivos a retribuição líquida que auferiria se estivesse a trabalhar, devendo fazer entrega à entidade empregadora do subsídio que vier a receber da segurança social ou companhia de seguros.

3 — Para efeitos da parte final do número anterior, a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a entrega de declaração dirigida à segurança social ou companhia de seguros autorizando o pagamento directamente à mesma entidade empregadora.

4 — Exceptuam-se os subsídios previstos na cláusula 30.^a, os quais pressupõem a efectiva prestação de serviços.

5 — O disposto nos números anteriores será conjugado, se for caso disso, com o previsto na lei em matéria de benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de segurança social, sem prejuízo do disposto na cláusula 44.^a

Cláusula 37.^a

Indemnizações por factos ocorridos em serviço

1 — A entidade empregadora deverá assegurar ao trabalhador, mediante contratos de seguro, a cobertura de prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, na base da sua retribuição líquida mensal.

2 — O seguro a estabelecer incluirá a cobertura de riscos de acidente no percurso normal que o trabalhador tenha de percorrer do seu domicílio para o local de trabalho e vice-versa.

3 — Fora do âmbito da cobertura dos riscos referidos nos números anteriores, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais ou profissionais durante o período que envolver a transferência ou deslocação, no valor equivalente a 50 vezes a retribuição mensal correspondente ao nível 1 da letra B da tabela salarial.

Cláusula 38.^a

Subsídio por morte do trabalhador

1 — Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, directamente ou através de seguro, ao cônjuge

ou equiparado, filhos ou dependentes uma importância calculada nos seguintes termos:

- a) 3 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 1 a 5 anos de serviço na empresa;
- b) 6 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 5 a 10 anos de serviço na empresa;
- c) 9 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver 10 a 20 anos de serviço na empresa;
- d) 12 meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de 20 anos de serviço na empresa.

2 — O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa qual o beneficiário ou beneficiários, de entre os indicados no número anterior, que terão direito a receber a importância que for devida, aplicando-se, supletivamente, a ordem indicada no n.º 1.

3 — Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efectuado no prazo de 30 dias após o falecimento.

Cláusula 39.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

As entidades empregadoras cumprirão o disposto no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, e demais legislação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 40.^a

Do trabalho feminino

1 — Sem prejuízo de outros direitos consignados na lei ou nesta convenção, são, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis ao seu estado;
- b) Sem redução de retribuição do período de férias ou da antiguidade, faltar 60 dias consecutivos obrigatória e imediatamente após o parto e por mais 38 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto;
- c) Em caso de despedimento com alegada justa causa, beneficia da protecção prevista na lei para as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes;
- d) Quando grávida, é dispensada de trabalho, nos termos legais, para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;
- e) Para aleitação do filho, interromper o trabalho diário pelo total de uma hora, repartida por um máximo de dois períodos, durante os nove primeiros meses após o parto, sem perda de retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- f) Enquanto comprovadamente amamente o filho, o direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, até 12 meses, sem perda de retribuição, do período de férias ou da antiguidade;
- g) Não prestar trabalho suplementar e nocturno durante a gravidez e até 12 meses após o parto;

h) Não desempenhar tarefas que a exponham à absorção de substâncias nocivas, excretáveis no leite materno, durante o período de comprovada amamentação e até um ano.

2 — Em caso de aborto ou parto de nado-morto, o período estipulado na alínea b) do número anterior terá a duração mínima de 14 dias e máxima de 30, graduada de acordo com a prescrição médica, devidamente documentada em função das condições de saúde da mãe.

3 — A trabalhadora em caso algum poderá gozar concomitantemente, acumulando-os, os direitos previstos nas alíneas e) e f) do n.º 1 da presente cláusula.

4 — O direito de faltar no período de maternidade com os efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre o período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

6 — Em qualquer das situações previstas nos números anteriores, a entidade empregadora adiantará às trabalhadoras o pagamento integral da retribuição correspondente ao período de faltas, comprometendo-se estas a repor as quantias que vierem a receber da segurança social, sendo aplicável o disposto no n.º 2 da cláusula 36.ª

7 — A título excepcional, por incapacidade física e psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, bem como nos demais casos previstos na lei, o pai tem direito a licença por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito.

Cláusula 41.ª

Do trabalhador-estudante

1 — Considera-se, para efeitos deste contrato, trabalhador-estudante todo o trabalhador que se encontre matriculado em curso de ensino oficial, estágios pós-graduação e cursos de formação técnica ou profissional.

2 — Como forma de apoio à actividade estudantil, estabelece-se o seguinte:

- a) Se o trabalhador frequentar o curso a pedido da empresa, esta deve suportar os custos respectivos e conceder ao trabalhador todo o tempo necessário para a sua preparação;
- b) Se o curso frequentado pelo trabalhador não for de interesse da empresa, esta deverá facilitar-lhe a passagem a horário diferenciado, referido na cláusula 20.ª, ou dispensá-lo até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar;
- c) O trabalhador disporá, em cada ano escolar, do tempo necessário para prestar provas de avaliação de conhecimentos e ainda até cinco dias úteis consecutivos ou não para preparação das mesmas ou outros trabalhos de *curriculum* escolar.

3 — No período de encerramento dos estabelecimentos escolares, o gozo do direito consignado nas alíneas a) e b) do número anterior será interrompido.

4 — Para a fruição normal e continuada dos direitos descritos, o trabalhador-estudante tem de apresentar provas da sua inscrição, horário e frequência desses cursos e, ainda, do aproveitamento, nos termos da lei.

Cláusula 42.ª

Formação profissional — Princípios gerais

1 — As entidades empregadoras reconhecem aos trabalhadores o direito à formação profissional, quer esta se traduza em aprendizagem, reciclagem ou aperfeiçoamento e o facto de a mesma constituir uma necessidade na procura de métodos de trabalho que contribuam para a melhoria dos serviços prestados pelas empresas.

2 — Para cumprimento do disposto no número anterior, as empresas devem:

- a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional de forma a permitirem a adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou métodos e processos de trabalho, bem como à melhoria dos conhecimentos e aptidão dos trabalhadores, facilitando a assistência às aulas e a preparação para exames;
- b) Promover acções de reconversão e reciclagem de forma a favorecerem a progressão profissional dos trabalhadores;
- c) Permitir a frequência de cursos de formação profissional ministrados pelo Sindicato outorgante deste CCT.

3 — Por efeitos da frequência de acções de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias.

4 — As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e aproveitamento dos cursos internos.

Cláusula 43.ª

Comissão paritária

1 — A fim de interpretar e integrar as lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária formada por quatro representantes, sendo dois do Sindicato signatário e igual número da parte patronal.

2 — A comissão paritária poderá reunir, a qualquer tempo, por iniciativa de qualquer das partes para verificar o cumprimento das disposições do presente CCT e propor às partes as medidas a tomar, devendo, na respectiva convocatória, indicar o objecto, o local, o dia e a hora da reunião.

3 — No prazo máximo de 30 dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes, sendo feita a correspondente comunicação aos serviços competentes do Ministério para a Qualificação e o Emprego.

4 — A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por iniciativa de uma delas, desde que, neste último caso, a convocação seja feita através de carta registada, com aviso de recepção, enviada à outra parte com a antecedência mínima de 10 dias, indicando o objecto da reunião, o local, o dia e a hora.

5 — A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada parte.

6 — As deliberações apenas serão vinculativas quando tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária.

7 — As deliberações tomadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas de trabalho.

Cláusula 44.^a

Dever de diligência e boa fé

1 — A assinatura do presente contrato pressupõe, por parte dos outorgantes, o empenhamento profundo em evitarem conflitos de trabalho e a sua vontade de, com a melhor fé, promoverem as diligências necessárias à solução dos diferendos e ao respeito de todas as suas cláusulas, com a maior prontidão.

2 — São irrelevantes e nulas as situações de facto criadas com intuito fraudulento de evitar a aplicação das cláusulas deste contrato colectivo.

Cláusula 45.^a

Resolução de conflitos

1 — Os conflitos individuais e colectivos de trabalho relativos à aplicação, celebração ou revisão do presente CCT, ao suprimento de omissões e à interpretação ou aplicação de disposições contratuais são confiados à comissão paritária referida na cláusula 43.^a

2 — Qualquer que seja a decisão da comissão paritária, qualquer das partes poderá submeter a questão controvertida a instância jurisdicional competente.

Disposições transitórias

Cláusula 46.^a

Diuturnidades

1 — São extintas as diuturnidades a partir da entrada em vigor deste CCT.

2 — Porém, mantém-se o regime das diuturnidades para os trabalhadores que se encontrem ao serviço à data da entrada em vigor do presente CCT, extinguindo-se, todavia, o mesmo sempre que o trabalhador mude de categoria.

3 — O valor de cada diuturnidade é de € 20,49, até ao limite máximo de cinco diuturnidades.

Cláusula 47.^a

Anexo legal

1 — As partes acordam em que as disposições constantes do anexo legal fazem parte integrante do presente CCT e não serão consideradas como reduzidas por mero efeito de legislação subsequente, salvo se a mesma tiver carácter imperativo.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior e sempre que não se trate de legislação de carácter imperativo, as partes acordam, igualmente e em conformidade com tal legislação, em reverem o anexo legal no prazo de seis meses após a publicação da mesma.

Cláusula 48.^a

Regulamentação supletiva

Às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras e os seus trabalhadores aplicar-se-ão, supletivamente, as disposições legais e regulamentares da legislação do trabalho, nomeadamente as constantes do anexo legal.

ANEXO I

Secção A

I — Categorias profissionais

As categoria profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos, dos serviços de armazém e dos parques de contentores são as seguintes:

Classes	Níveis	Categorias
A — Chefia	1	Chefe de serviços. Engenheiro informático.
	2	Chefe de secção. Analista programador.
B — Oficiais	1	Primeiro-oficial. Programador. Encarregado de armazém. Encarregado de parque de contentores.
	2	Segundo-oficial.
	3	Terceiro-oficial. Fiel de armazém. Fiel de parque de contentores.

Classes	Níveis	Categorias
C — Profissionais de apoio	1	Aspirante. Contínuo. Telefonista/recepcionista. Conferente de armazém. Conferente de parque de contentores. Guarda, rondista e vigilante. Operador de máquinas.
	2	Servente. Embalador. Praticante.
	3	Praticante estagiário.
	4	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre.
	5	Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre.
	6	Paquete.
D — Higiene		Auxiliar de limpeza.

II — Condições de promoção

1 — Serão promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Promoção		Condições a satisfazer
De	A	
Praticante estagiário	Praticante	Completar um ano de serviço na categoria.
Praticante	Aspirante	Completar dois anos de serviço na categoria.
Telefonista/recepcionista	Aspirante ⁽¹⁾	Adquirir as habilitações literárias exigidas.
Aspirante	Terceiro-oficial	Completar dois anos de serviço na categoria.
Terceiro-oficial	Segundo-oficial	Completar quatro anos de serviço na categoria.
Segundo-oficial	Primeiro-oficial	Completar cinco anos de serviço na categoria.
Primeiro-oficial	Chefe de secção ⁽¹⁾	Por escolha.
Chefe de secção	Chefe de serviços	Por escolha.

⁽¹⁾ Estas promoções não se verificam automaticamente, mas apenas quando houver necessidade de preenchimento de vagas nessas categorias.

2 — A entidade patronal poderá, porém, não promover o trabalhador, desde que justifique as razões pelas quais não o faz.

3 — A decisão tomada nos termos do número anterior fica, todavia, sujeita a um parecer favorável e unânime da comissão paritária.

III — Disposições especiais

1 — Aos trabalhadores que desempenhem as funções a seguir discriminadas corresponderá pelo menos a categoria de primeiro-oficial:

- Caixa — o trabalhador que exerce, com carácter efectivo e predominante, as funções de recebimento e ou pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria da empresa e ou estabelecimento;
- Caixeiro de mar — o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios;
- Angariador de carga — o trabalhador que, quer no escritório quer no exterior, tenha como funções efectivas e predominantes a angariação de carga.

2 — Aos trabalhadores que desempenhem como funções principais serviço de telex, correspondência, estenografia e dactilografia, desde que redijam em idioma estrangeiro, caberá, pelo menos, a categoria de segundo-oficial.

IV — Definição de funções

Engenheiro informático. — É o trabalhador que projecta aplicações informáticas e soluções *hardware*, analisa, administra e configura sistemas informáticos, coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

Analista. — É o trabalhador que concebe e projecta as aplicações ao tratamento automático da informação.

Programador. — É o trabalhador que assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respectivos periféricos. Recolha de dados.

Chefe de serviços. — É o profissional que dirige, coordena e organiza e supervisiona o trabalho dentro dos objectivos que lhe foram confiados. Integra as infor-

mações e os controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Chefe de secção. — É o trabalhador que chefia a área de actividade que na empresa seja considerada como secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que reputa convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas e procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende; dá solução lógica e procede à respectiva codificação dos trabalhos para processamento dos computadores.

Oficial administrativo. — É o profissional que executa sem funções de chefia tarefas administrativas, nomeadamente redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibos; escreve em livros as receitas e despesas assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal da empresa, ordena e arquiva as notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos estatísticos; faz pagamentos e recebimentos, presta toda a assistência necessária à entrada e saída de navios, elaborando e preparando os respectivos documentos; atende público, codifica documentos, nota em estenografia; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, traduz, retroverte e redige em várias línguas documentos e cartas, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; desempenha funções de secretária de administração ou direcção, assegurando o trabalho diário do gabinete; opera directamente com computadores; opera com máquinas de teclado numérico ou alfanumérico, através do qual digita informações.

Aspirante. — É o profissional que coadjuva o oficial administrativo.

Contínuo. — É o trabalhador que geralmente efectua na empresa serviços gerais não especializados, tais como a recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio a serviços de arquivo e numeração de cartas e ofícios, anúncios de visitas, serviços de estafeta e outros análogos, trabalha com máquinas de fotocópias, duplicadores, endereçadores e outros similares. Pode ainda efectuar serviços de cobrador com carácter não predominante.

Telefonista recepcionista. — É o trabalhador que atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, estabelece ligações telefónicas e radiotelefónicas, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas,

estabelecendo as ligações internas ou para o exterior e podendo proceder ao registo de chamadas.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para ascender a outra categoria.

Paquete. — É o trabalhador que se inicia numa profissão.

Secção B — Serviços de armazém e de parques de contentores

I — Disposições especiais

1 — O período normal de trabalho semanal para os trabalhadores de armazém e de parque de contentores é de quarenta horas semanais, sem prejuízo de horário de menor duração em vigor. O trabalho não deverá começar antes das 8 horas nem terminar depois das 19 horas.

2 — A interrupção diária destinada a almoço e descanso será de uma hora.

3 — O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Estes trabalhadores poderão gozar, ainda, de meio dia ou de um dia de descanso complementar, que será o sábado, sem prejuízo do disposto sobre duração do período normal de trabalho semanal em vigor referido no n.º 1.

4 — O cálculo da remuneração devida por prestação de trabalho extraordinário em dias de descanso semanal e feriados será feito nos termos da cláusula, com a correcção que será devida em função do número de horas de trabalho semanal efectivamente executado por esses trabalhadores.

As fórmulas constantes daquela cláusula deverão indicar:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}} \times THE$$

II — Definição de funções

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de parque de contentores. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade do parque de contentores.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fiel de parque de armazém. — É trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de conten-

tores e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação dos contentores e ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

Conferente de armazém. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Conferente de parque de contentores. — É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e ou saída de contentores e valores em parque de contentores.

Guarda, rondista e vigilante. — É o trabalhador maior de 21 anos que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores e pode registar a entrada e saída de pessoas, veículos, mercadorias e volumes.

Operador de máquinas. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina ou manobra que utiliza:

Operador de empilhador;
Operador de monta-cargas;
Operador de ponte móvel;
Operador de grua;
Operador de balança ou báscula;
Motorista.

Servente. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns ou executa outras tarefas indiferenciadas.

Embalador. — É o profissional que embala materiais ou produtos em caixas de cartão, madeiras ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes os objectos, quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

Praticante estagiário. — É o trabalhador que estagia para acesso às categorias de operador de máquinas, servente ou embalador.

Notas

1 — As funções dos trabalhadores de armazém ou de parques de contentores aqui definidas são exercidas sem prejuízo nem sobreposição de idênticas funções já definidas e executadas sem prejuízo no âmbito dos restantes contratos do sector portuário ou nas áreas de trabalho que sejam da exclusiva responsabilidade das administrações portuárias.

2 — As situações definidas nos n.ºs 1, 2, 3, 4, 5 e 6 pressupõem a efectiva necessidade de compartimentar as actividades exercidas nas áreas de armazém e de parque de contentores. As situações duvi-

das em que, pela dimensão das empresas ou do serviço que executa, se possa justificar que essa função — ao nível de encarregado, de fiel ou de conferente possa ser indiscriminadamente exercida no armazém e no parque de contentores pelo mesmo trabalhador serão obrigatoriamente definidas, caso a caso, pela comissão paritária.

ANEXO LEGAL

Direitos, deveres e garantias das partes

(Decreto-Lei n.º 49 408)

Artigo 19.º

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Tratar e respeitar o trabalhador como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe uma retribuição que, dentro das exigências do bem comum, seja justa e adequada ao seu trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- e) Indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar-lhe o exercício de cargos em organismos corporativos e instituições de previdência, comissões corporativas e outros a estes inerentes;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

Artigo 20.º

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- f) Promover e executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem.

ANEXO II
Tabela de remunerações

Classes	Níveis	Categorias	Remunerações (euros)
A — Chefia	1	Chefe de serviços Engenheiro informático	1 110,30
	2	Chefe de secção Analista programador	949,73
B — Oficiais	1	Primeiro-oficial Programador Encarregado de armazém Encarregado de parque de contentores	862,77
	2	Segundo-oficial	821,34
	3	Terceiro-oficial Fiel de armazém Fiel de parque de contentores	768,64
C — Profissionais de apoio	1	Aspirante Contínuo Telefonista/recepcionista Conferente de armazém Conferente de parque de contentores Guarda, rondista e vigilante Operador de máquinas	677,82
	2	Servente Embalador	629,93
	3	Praticante	542,43
	4	Praticante estagiário	466,84
	5	Praticante estagiário de armazém — 1.º semestre	381
	6	Praticante estagiário de armazém — 2.º semestre	500,63
D — Higiene		Auxiliar de limpeza Auxiliar de limpeza — tempo parcial	540,74 Proporcional ao vencimento mensal

Artigo 21.º

Garantias do trabalhador

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei, nas portarias de regulamentação de trabalho e nas convenções colectivas, ou quando, precedendo autorização do Instituto Nacional do Trabalho e Previdência, haja acordo do trabalhador;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo o disposto no artigo 23.º;

- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto no artigo 24.º;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Ação disciplinar

(Decreto-Lei n.º 49 408)

Artigo 26.º

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos.

Artigo 27.º

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados no artigo 28.º, as seguintes sanções disciplinares, independentemente de outras fixadas em convenções colectivas e sem prejuízo dos direitos e garantias dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento imediato, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

4 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infracção eventualmente dê lugar.

Artigo 28.º

Limite às sanções referidas no artigo anterior

1 —

2 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

Artigo 31.º

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3 — A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Mapas de quadros de pessoal

(Decreto-Lei n.º 332/93)

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — As entidades com trabalhadores ao seu serviço são obrigadas a enviar às entidades referidas no presente diploma, dentro dos prazos fixados, os mapas do quadro de pessoal devidamente preenchidos.

2 — Tratando-se de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho temporário, os sujeitos da obrigação estabelecida no número anterior são as respectivas empresas de trabalho temporário.

Artigo 3.º

Destinatários e prazo dos mapas do quadro de pessoal

1 — Durante o mês de Novembro de cada ano serão enviados dois exemplares do mapa, com dados actualizados em relação ao mês de Outubro anterior, às seguintes entidades:

- a) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe no continente, às respectivas delegações ou subdelegações do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho;
- b) Em relação a trabalhadores cujo posto de trabalho se situe nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, aos respectivos serviços regionais.

2 — As entidades referidas no número anterior reenviarão, posteriormente, ao Departamento de Estatística do Ministério para a Qualificação e o Emprego, para efeitos estatísticos, um dos exemplares recebidos.

3 — Será ainda enviado um exemplar às entidades representativas dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Afixação e arquivo

1 — Na mesma data do envio, as entidades referidas no artigo 1.º afixarão, por forma bem visível, cópia dos mapas enviados, incluindo os casos de rectificação ou substituição, ou disponibilizarão a consulta em terminal, no caso de entidade autorizada a responder em suporte magnético, por forma acessível, nos locais de trabalho, durante um prazo de 45 dias, a fim de que os trabalhadores interessados possam reclamar, por escrito, directamente ou através dos respectivos sindicatos, quanto às irregularidades detectadas.

2 — Os exemplares dos mapas de quadros de pessoal referidos no número anterior serão mantidos em arquivo pelas entidades patronais pelo prazo de cinco anos.

Artigo 7.º

Fiscalização

A fiscalização do cumprimento das disposições do presente diploma, assim como o processamento das contra-ordenações e aplicação das correspondentes coimas, compete ao Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT).

Trabalho suplementar

(Decreto-Lei n.º 421/83)

Artigo 2.º

Noção

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de duração não superior a quarenta e oito horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

Isenção do horário de trabalho

(Decreto-Lei n.º 409/71)

Artigo 13.º

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento sem controlo imediato da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos ao IDICT, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

Artigo 15.º

Efeitos da isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso concedidos pelos instrumentos de regulamentação colectiva por despacho do Ministro das Corporações e Previdência Social e pelos contratos individuais de trabalho.

Direito a férias

(Decreto-Lei n.º 874/76)

Artigo 2.º

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 28.º

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de dis-

ponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação, económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Artigo 7.º

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a cumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendem gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las noutras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Artigo 8.º

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas e o disposto em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

4 — Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

Artigo 9.º

Alteração à marcação do período de férias

1 — Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo anterior.

4 — Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5 — Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Artigo 10.º

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo do serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Artigo 11.º

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo

subsídio equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente.

Artigo 12.º

Doença no período de férias

1 — No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no n.º 3 do artigo 8.º

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 do artigo 11.º

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Artigo 13.º

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente diploma, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Faltas

(Decreto-Lei n.º 874/76)

Artigo 22.º

Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Artigo 23.º

Tipos de faltas

- 1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2 — São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos do artigo seguinte;
 - c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

Artigo 24.º

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins

- 1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
 - b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau.
- 2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.
- 3 — São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais ou instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que disponham de forma diversa da estabelecida neste artigo.

Artigo 25.º

Comunicação e prova das faltas justificadas

- 1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Artigo 26.º

Efeitos das faltas justificadas

- 1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 do artigo 21.º, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
 - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respectivo;
 - c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Aos casos previstos na alínea e) do n.º 2 do artigo 23.º, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Artigo 28.º

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou de cinco dias úteis de férias se se tratar de férias no ano de admissão.

Licença sem retribuição

(Decreto-Lei n.º 874/76)

Artigo 16.º

Termos e efeitos

- 1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial ou em convenção colectiva, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.
- 3 — A entidade empregadora pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:
 - a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a empresa tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nos números anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

5 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

6 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 17.º

Direito ao lugar

1 — O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

2 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a termo.

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

(Decreto-Lei n.º 398/83)

Artigo 2.º

Efeitos da suspensão

1 — Durante a redução ou suspensão mantêm-se os direitos, deveres ou garantias das partes, na medida em que não presuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — O tempo de suspensão ou redução conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante a redução ou suspensão não se interrompe o decurso do prazo, para efeitos de caducidade, e pode qualquer das partes fazer cessar o contrato nos termos gerais.

Artigo 3.º

Causas e consequências da suspensão

1 — Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar obrigatório ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2 — O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento

em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá a duração superior àquele prazo.

3 — O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4 — O impedimento temporário por facto imputável ao trabalhador determina a suspensão do contrato de trabalho nos casos previstos na lei.

Artigo 4.º

Regresso do trabalhador

Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Transmissão do estabelecimento

(Decreto-Lei n.º 49 408)

Artigo 37.º

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente, no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra estabelecimento, sem prejuízo no disposto no artigo 24.º

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

Cessação do contrato de trabalho

(Decreto-Lei n.º 64-A/89)

Artigo 3.º

Formas de cessação do contrato de trabalho

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;

- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção dos postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica, ou conjuntural relativas à empresa.

Artigo 4.º

Causas de caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo regulado no artigo 7.º;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Artigo 7.º

Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto no artigo seguinte.

Artigo 8.º

Exigência de forma escrita

1 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar explicitamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Artigo 9.º

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores de empresas;
- c) Provocação repetida com outros trabalhadores da empresa;

- d) Desinteresse repetido com o cumprimento, com diligência devida, das obrigações inerentes do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Artigo 10.º

Processo

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical será, ainda, enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4 — O trabalhador dispõe de cinco dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade empregadora, directamente ou através do instrutor que tenha nomeado, procederá às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6 — A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total,

cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que tem de ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre do processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Trabalho suplementar

(Decreto-Lei n.º 421/83)

3 — A remuneração horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que não significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efectivamente praticado na empresa.

4 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

Rescisão do contrato de trabalho pelo trabalhador

(Decreto-Lei n.º 64-A/ 89)

Artigo 34.º

Regras gerais

1 — Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2 — A rescisão deve ser feita por escrito, com descrição sucinta dos factos que a justificam, dentro dos 15 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3 — Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação escrita referida no número anterior.

Artigo 35.º

Justa causa

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança do trabalho;
- e) Lesão culposa dos interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2 — Constituem ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
- b) A alteração substancial das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual de retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal, nos termos do n.º 5 do artigo 12.º, com as necessárias adaptações.

Artigo 38.º

Aviso prévio

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Artigo 39.º

Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no artigo anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo

de aviso prévio ou emergentes de obrigações assumidas nos termos do n.º 3 do artigo 36.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

Actividade sindical

(Decreto-Lei n.º 215-B/75)

Artigo 25.º

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Artigo 32.º

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 22.º

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo efectivo de serviço.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

Lisboa, 24 de Março de 2004.

Pela APAN — Associação dos Agentes de Navegação:

António Belmar da Costa, mandatário.

Pela Associação dos Agentes de Navegação — AGENOR:

José Manuel Monteiro da Rocha, secretário-geral.

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias:

Carlos Perpétuo, director.

Pelo SAP — Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária:

Francisco José S. Vasconcelos Corte Real, presidente da direcção.
Orlando dos Anjos Pinto, vice-presidente da direcção.

Depositado em 19 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o registo n.º 20/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a APOMEPA — Assoc. Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCEs — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O presente acordo altera a revisão ao CCT celebrado entre a APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e a FEPCEs — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de Outubro 2003.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais do sector de actividades de saúde humana representadas pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Julho, são abrangidos pela presente convenção 2251 trabalhadores e 123 empregadores.

Cláusula 2.ª

Área

1 — A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.ª

Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, conforme os termos previstos nos números anteriores, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais

4 — *(Eliminado.)*

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 24.^a

Deslocações

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

a) A um subsídio de € 2,70 por cada dia completo de deslocação;

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

Almoço/jantar — € 10,80;

Alojamento com pequeno-almoço — € 41,10.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 22,70, enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das funções previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

2 — Sempre que um trabalhador, por motivo de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de € 12,40 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,20 por cada período de trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 78.^a

Sucessão de regulamentação

3 — A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção inseridas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1983, 36, de 29 de Setembro de 1987, 26, de 16 de Julho de 1990, 39, de 22 de Outubro de 1991, 43, de 22 de Novembro de 1992, 43, de 22 de Novembro de 1993, 34, de 15 de Setembro de 1995, 34, de 15 de Setembro de 1996, 33, de 8 de Setembro de 1997, 32, de 28 de Agosto de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 29, de 8 de Agosto de 2001, 32, de 29 de Agosto de 2002, e 39, de 22 de Outubro de 2003.

Cláusula 80.^a

Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Grupo III

Administrativos e outros

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM (euros)
I	A Director(a) técnico(a)	930
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista	898

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM (euros)
C	Técnico(a) superior de laboratório	836
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas	775
II	Chefe de secção	679
	Secretário(a) de direcção	
	Técnico(a) de análises clínicas (com curso)	
	Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso)	
	Técnico(a) de contabilidade	
III	Primeiro(a)-escriturário(a)	609
	Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso)	
	Técnico(a) de análises clínicas (sem curso)	
IV	Motorista de ligeiros	521
	Segundo(a)-escriturário(a)	
V	Assistente de consultório	457
	Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos	
	Terceiro(a)-escriturário(a)	
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos	428
	Contínuo(a)	
	Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos	
VII	Empregado(a) de serviços externos	403
	Trabalhador(a) de limpeza	

Lisboa, 30 de Dezembro de 2004.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

Carlos José Clara dos Santos, mandatário.
Iqbal Hagi Mahomed, mandatário.

Pela FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Diamantino da Silva Elias, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito

1 — A presente convenção aplica-se, por um lado, às entidades patronais do sector de actividades de saúde humana representadas pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço, desde que representados pelas associações sindicais signatárias.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei 99/2003 de 27 de Julho, são abrangidos pela presente convenção 2251 trabalhadores e 123 empregadores.

Cláusula 2.^a

Área

A área de aplicação da convenção é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.^a

Vigência e revisão

1 — A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária.

2 — As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração.

4 — No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5 — Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

6 — A convenção mantém-se em vigor enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7 — O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada, devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua recepção.

8 — A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9 — A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto da negociação.

10 — A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade proponente a requerer a conciliação.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação profissional, contratos de trabalho, aprendizagem, estágio e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Os trabalhadores só poderão ser admitidos nas seguintes condições:

1 — Trabalhadores administrativos:

- a) Idade mínima — 16 anos;
- b) Habilitações literárias — curso geral do comércio ou equivalente a partir da entrada em vigor

da presente convenção, com excepção dos quadros superiores, contabilista/técnico de contas e secretário de direcção;

c) Para as categorias excepcionadas na alínea anterior será exigido o curso complementar dos liceus ou cursos superiores ou médios superiores adequados.

2 — Trabalhadores auxiliares administrativos:

- a) Idade mínima — 14 anos;
- b) Habilitações literárias — escolaridade obrigatória.

3 — Trabalhadores paramédicos:

- a) Técnico superior de laboratório — o curso adequado do ensino superior;
- b) Técnico paramédico diplomado — curso oficial adequado;
- c) Aos trabalhadores que desempenhem ou tenham desempenhado funções previstas para as categorias do grupo I do anexo I e que não tenham as habilitações literárias estabelecidas nas alíneas anteriores aplica-se o disposto no Decreto-Lei n.º 320/99, de 11 de Agosto, continuando a exercer as funções.

4 — (*Eliminado.*)

5 — Restantes trabalhadores:

- a) Idade mínima — 18 anos;
- b) Habilitações literárias — as habilitações legais mínimas.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção se encontrem a desempenhar as funções descritas para as profissões previstas no grupo I do anexo I e sejam titulares do curso adequado serão classificados de acordo com as designações profissionais constantes do referido grupo.

3 — Os trabalhadores que se encontrem a desempenhar as funções correspondentes às categorias previstas no grupo I mas não titulados com o curso adequado são classificados como técnicos de análises clínicas e técnicos de análises anátomo-patológicas sem curso.

4 — Todos os trabalhadores que não possuam as habilitações mínimas exigidas para a categoria profissional mas que já exerçam as respectivas funções ficam isentos da exigência das referidas habilitações.

5 — (*Eliminado.*)

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Nos contratos sem prazo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando, por escrito, se estipule o contrário.

2 — Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeito a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3 — O período de experiência é de 15 dias, salvo para as categorias profissionais de chefia, quadros técnicos do grupo I do anexo I e secretário de direcção, que é de 90 dias.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

Na admissão de qualquer profissional para efeitos de substituição temporária aplica-se o regime de contrato a prazo, salvaguardando-se o lugar e os demais direitos e regalias do profissional substituído, o qual, após o regresso, ocupará de imediato as funções que vinha desempenhando antes da ausência.

Cláusula 8.^a

Exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais

1 — Quando algum trabalhador exercer com regularidade funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá direito à remuneração mais elevada das estabelecidas para essas profissões ou categorias profissionais.

2 — Aos trabalhadores classificados nas profissões e categorias profissionais previstas no grupo III do anexo I é expressamente proibido exercer funções inerentes às compreendidas nos restantes grupos daquele anexo por motivo de substituição ou acumulação.

Cláusula 9.^a

Promoção e acesso — Princípio geral

Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à classe ou categoria superior ou, ainda, a mudança para serviço de natureza e hierarquia diferentes a que corresponda uma escala de retribuição mais elevada.

Cláusula 10.^a

Preenchimento de vagas e acessos automáticos

1 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores deverão ser preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores.

2 — Em qualquer secção ou serviço, havendo mais de um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de competência, de melhor classificação, maior antiguidade e maior idade.

3 — Sem prejuízo dos números anteriores, o acesso far-se-á automaticamente para as seguintes categorias e classes profissionais:

- a) Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários passarão à classe imediata após três anos de permanência na classe, contando, para o efeito, o tempo já prestado à data da entrada em vigor desta convenção;

b) Os estagiários ascenderão à categoria de terceiro-escriturário logo que completem dois anos de permanência na categoria;

c) Os trabalhadores classificados de praticantes ingressarão nas profissões constantes do grupo I do anexo I logo que completem quatro anos naquele exercício.

Cláusula 11.^a

Acesso e escalonamento salarial

Os escriturários-dactilógrafos e estagiários terão o acesso automático ou escalonamento salarial previsto na presente convenção.

Cláusula 12.^a

Quadros de pessoal

1 — As entidades patronais enviarão o mapa dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais, até 30 de Abril de cada ano, a cada uma das seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver a sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho;
- b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2 — Se, após o envio do mapa referido no número anterior, entrar em vigor novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, será obrigatório o envio de novo mapa, relativo apenas aos trabalhadores abrangidos, até ao dia 30 do mês seguinte ao 1.^a mês completo de vigência da nova regulamentação.

3 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de 45 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido nos números anteriores, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar, por escrito, as irregularidades detectadas aos serviços centrais do Ministério do Trabalho ou às delegações regionais da Secretaria de Estado do Trabalho, consoante os casos, de preferência através do respectivo sindicato.

4 — O exemplar do mapa do quadro do pessoal referido no número anterior será mantido em arquivo, pelas entidades patronais, pelo prazo de cinco anos.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

1 — São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Concorrer para a promoção da valorização profissional dos trabalhadores;
- c) Passar aos trabalhadores certificados, devidamente autenticados, quando por estes solicita-

dos, após a cessação do contrato de trabalho, donde constem, além da categoria, a data da admissão e a respectiva retribuição, podendo os certificados conter quaisquer outras referências, no caso de expressamente solicitadas, por escrito, pelos trabalhadores;

- d) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais ou membros de comissões de trabalhadores, no âmbito da lei em vigor;
- e) Acatar as deliberações das comissões paritárias;
- f) Cobrar, relativamente aos trabalhadores que o autorizem, mediante acordo por escrito do trabalhador, nos termos legais, e enviar aos sindicatos o produto das quotizações sindicais, acompanhado do respectivo mapa de quotização convenientemente preenchido, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se referem;
- g) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir dos trabalhadores com funções de chefia e fiscalização que tratem com correcção os trabalhadores sob a sua orientação;
- h) Fornecer aos trabalhadores os elementos do seu processo individual sempre que o solicitem e desde que não sejam confidenciais;
- i) Segurar todos os trabalhadores.

2 — Sem prejuízo do disposto no Decreto-Lei n.º 44 060, de 25 de Novembro de 1961, na redacção do Decreto-Lei n.º 45 132, de 13 de Julho de 1963, e no Decreto-Lei n.º 47 512, de 25 de Janeiro de 1967, deve ainda a entidade patronal, para protecção dos trabalhadores em contacto com radiações ionizantes e instalações onde existam substâncias radioactivas naturais ou isótopos radioactivos, produtos tóxicos ou ambiente de luz inactiva:

- a) Assegurar que os trabalhadores sejam sujeitos a exames médicos adequados periódicos, segundo a lei, constando estes, no mínimo, da determinação da fórmula hemoleucocitária e contagem de plaquetas, salvo nos casos em que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes julgue necessário estabelecer prazos mais curtos;
- b) Assegurar o controlo do licenciamento e da elaboração das instalações pela Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes e das doses de radiações recebidas pelos trabalhadores profissionalmente expostos por dosimetria fotográfica obrigatória, a qual será exclusivamente efectuada pelo organismo oficial competente;
- c) Manter os registos dos resultados dos exames médicos e do controlo das doses das radiações recebidas e deles dar conhecimento directamente aos interessados e facultá-los às entidades oficiais competentes, sempre que estas os solicitem;
- d) Transferir o trabalhador para outros serviços sem diminuição de remuneração ou perda de quaisquer direitos adquiridos sempre e logo que:
- e) As doses de radiações recebidas, a contaminação interna ou a intoxicação atinjam tais valores que a Comissão de Protecção contra as Radiações Ionizantes ou outras entidades competentes o recomendem, ou ainda quando razões de

ordem médica o aconselhem, ou em virtude de funções exercidas em contacto com radiações ionizantes ou produtos tóxicos aquelas tenham originado uma doença profissional;

- f) Informar, sempre que pedido pelos trabalhadores, das condições de protecção contra as radiações e do manejo de substâncias tóxicas do meio em que laboram.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e da lei;
- b) Cumprir de forma diligente, assídua e pontual, com lealdade, competência e zelo as funções que lhe foram cometidas;
- c) Guardar sigilo e ética profissional, não praticando deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar tanto os doentes como a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- d) Obedecer à entidade patronal e aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, doentes e demais pessoas que entrem em relação com a entidade patronal;
- h) Não lesar os interesses patrimoniais da entidade patronal;
- i) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Abster-se de praticar actos lesivos da economia nacional;
- k) Acatar as deliberações das comissões paritárias.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1 — É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir em contravenção com a lei e este contrato;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o profissional conheça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Transferir o trabalhador para outro estabelecimento, embora pertencente à mesma empresa, sem prejuízo do disposto na cláusula 23.^a;
- f) O explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- g) Baixar de categoria e diminuir a retribuição de qualquer trabalhador.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção com o disposto no n.º 1 desta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista no n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 16.^a

Direito à greve

É garantido o exercício do direito à greve nos termos da lei.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1 — Para os trabalhadores abrangidos por este contrato o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuídas por cinco dias ou cinco dias e meio, conforme as disposições dos números seguintes.

2 — Exceptuam-se do cômputo de horas estabelecido no número anterior os trabalhadores que tenham horários em prática em tempo inteiro inferiores dos que, pelas funções, se exponham, designadamente, a radiações ionizantes e ao manuseamento de produtos tóxicos.

3 — Por necessidade de serviço, é permitido o regime de tempo parcial.

4 — Consideram-se regime de tempo parcial os horários inferiores a trinta e cinco horas semanais, com respeito pelos horários, em prática, parciais remunerados a tempo inteiro.

5 — Face às necessidades de organização das empresas, o período normal de trabalho semanal poderá abranger o sábado, no 1.º período (até às 13 horas).

Cláusula 18.^a

Intervalos do horário de trabalho

1 — O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não tenha mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a doze horas, salvo se entre o trabalhador e a entidade patronal for acordado um intervalo de menor duração.

Cláusula 19.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos directivos ou de chefia, bem como as categorias profissionais compreendidas no grupo I do anexo I e secretário(a) de direcção.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial adicional que não será inferior à remuneração correspondente a duas horas de trabalho extraordinário.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos ao Ministério do Trabalho serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador.

Cláusula 20.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2 — Cada trabalhador não pode prestar anualmente mais de cento e cinquenta horas de trabalho extraordinário.

3 — Só em casos imprescindíveis, justificáveis e imprevisíveis poderá haver trabalho extraordinário.

4 — O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75%, se for diurno;
- b) 100%, se for nocturno, incluindo a remuneração especial devida por trabalho nocturno.

Cláusula 21.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — A remuneração do trabalho nocturno será igual à remuneração normal acrescida de 25%.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado. Porém o local de trabalho poderá ser mudado por acordo das partes.

Cláusula 23.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 53.^a, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

4 — Não são consideradas transferências, para efeito desta cláusula, as deslocações provisórias, as quais ficam sujeitas ao regime previsto na cláusula seguinte.

Cláusula 24.^a

Deslocações

1 — A realização transitória da prestação do trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação e rege-se pelo disposto nos números seguintes.

2 — Regime de deslocações:

- a) Deslocação dentro da localidade onde se situa o local de trabalho;
- b) Deslocação fora da localidade onde se situa o local de trabalho que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho ou à sua residência habitual;
- c) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local de trabalho que não permite o regresso diário do trabalhador, com alojamento no local onde o trabalho se realiza.

3 — Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, a entidade patronal pagará ao trabalhador:

- a) Os transportes, se for caso disso, entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagamento do almoço, contra a entrega de factura, até ao limite fixado no n.º 8, desde que o trabalho a efectuar no local para onde for deslocado não permita o regresso dentro da primeira parte do período normal de trabalho diário.

4 — No caso previsto na alínea c) do n.º 2, o trabalhador terá direito, além da retribuição normal:

- a) A um subsídio de € 2,70 por cada dia completo de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento até aos limites fixados no n.º 8;
- c) O tempo gasto no dia da ida antes do início normal de trabalho e no dia do regresso depois do termo normal de trabalho será pago como trabalho normal.

5 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que se refere o n.º 2 desta cláusula consideram-se efectuadas nos transportes adequados.

6 — Só poderão ser efectuadas deslocações em veículo do trabalhador desde que este aceite e a entidade patronal o autorize.

7 — Aos trabalhadores que se deslocarem em viatura própria será pago o quilómetro percorrido pelo coeficiente de 0,25 sobre o litro de gasolina sem chumbo de 98 octanas em vigor.

8 — Os valores fixados na alínea b) do n.º 3 e na alínea b) do n.º 4 desta cláusula são os seguintes:

- Almoço/jantar — € 10,80;
Alojamento com pequeno-almoço — € 41,10.

9 — Os valores indicados no número anterior poderão ser melhorados por decisão da entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 25.^a

Tabela de remunerações

1 — As remunerações mínimas mensais para todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são as constantes do anexo III.

2 — Os trabalhadores que exerçam com regularidade funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para as falhas de € 22,70, enquanto no exercício efectivo daquelas funções.

3 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I que exerçam funções de orientação e coordenação de trabalhadores do mesmo grupo têm direito a um subsídio mensal de € 37 no exercício efectivo dessas funções.

4 — Os trabalhadores das profissões previstas no grupo I do anexo I, quando habilitados com curso pós-básico de especialização reconhecido pela Secretaria de Estado da Saúde e no exercício efectivo dessas especialidades, têm direito a um subsídio mensal de € 34.

5 — Os subsídios referidos nos números anteriores não integram, para qualquer efeito, a remuneração.

6 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : Rs \times 52 = Rh$$

em que:

- Rh = retribuição horária;
Rm = retribuição mensal;
Rs = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 26.^a

Serviços de urgência

1 — Quando o horário de trabalho não se encontre organizado em regime de turnos, o qual deve ser adoptado quando haja prestação de trabalho por serviços de urgência, deverão as entidades patronais e os trabalhadores abrangidos pela presente portaria respeitar o regime estabelecido nos números seguintes.

2 — Sempre que o trabalhador, por motivos de serviços de urgência, se encontrar fora do local de trabalho mas em situação de disponibilidade, de forma contínua, perante a entidade patronal, entre o termo do período de trabalho diário e o início do seguinte, com vista à realização daqueles, tem direito a um subsídio de € 12,40, € 19,60 e € 32,90, respectivamente em dia útil, de descanso semanal complementar e de descanso semanal, independentemente da prestação efectiva de trabalho.

3 — Quando haja prestação de trabalho, o trabalhador tem direito a ser remunerado, de acordo com os

suplementos legalmente fixados, quanto ao tempo de trabalho efectivamente prestado.

4 — O trabalho efectivamente prestado em dia de descanso semanal e ou complementar confere ainda ao trabalhador o direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

5 — Quando a prestação efectiva de trabalho se verifique em dias diferentes dos previstos no número anterior, aquela confere ao trabalhador o direito a meio dia de descanso no primeiro período de trabalho diário do dia útil seguinte.

6 — Para os trabalhadores que prestem serviço de urgência de acordo com os números anteriores, os dias de descanso semanal e complementar só poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado uma vez em cada mês.

7 — Compete à entidade patronal assegurar o transporte para efeitos das deslocações dos trabalhadores em serviço de urgência.

8 — Os serviços de urgência só podem ser assegurados pelo mesmo trabalhador durante dois dias úteis em cada período semanal, não podendo o mesmo estar de serviço nos dias de descanso semanal e complementar seguintes.

Cláusula 27.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de € 12,40 por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — À data da entrada em vigor do presente contrato mantém-se o período de cinco anos por cada diuturnidade vencida até esta data.

3 — O disposto nos números anteriores não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático.

4 — As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva.

5 — Para efeitos de cálculo das diuturnidades, conta-se todo o tempo de permanência do trabalhador ao serviço da mesma entidade patronal desde a data da respectiva admissão, com respeito pelo estabelecido nos n.ºs 1 e 2.

Cláusula 28.^a

13.º mês

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de 13.º mês correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano de admissão, os trabalhadores que na altura não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses que completarem de serviço efectuado até ao dia 15 de Dezembro.

3 — Cessando o contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula em montante proporcional ao tempo de serviço contado desde 1 de Janeiro do ano da cessação.

4 — O subsídio de 13.º mês deverá ser pago até ao dia 15 de Dezembro.

5:

- a) No ano da suspensão, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de 13.º mês de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

Cláusula 29.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito.

2 — No caso de férias interpoladas, o respectivo subsídio poderá ser pago, a pedido do trabalhador, antes do início de cada período e na proporção correspondente.

Cláusula 30.^a

Subsídio de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de alimentação no valor de € 5,20 por cada período de trabalho diário efectivamente prestado.

2 — O subsídio de alimentação referido no número anterior não integra o conceito de remuneração e será devido sempre que o trabalhador preste serviço antes e depois de um período de refeição, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores em regime de tempo parcial, o subsídio é devido desde que haja efectiva prestação de serviço em relação ao período de tempo a que está obrigado e o mesmo se prolongue para além das 14 horas ou das 20 horas.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1 — Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, que será obrigatoriamente o domingo. O sábado é considerado dia de descanso semanal complementar, total ou parcialmente, conforme o horário semanal praticado.

2 — Os trabalhadores que prestem trabalho no dia de descanso semanal terão direito a descansar igual período num dos três dias seguintes, além da remuneração especial devida.

Cláusula 32.^a

Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados

O trabalho prestado no dia de descanso semanal, no dia ou no meio dia de descanso complementar, bem como nos feriados, será pago com um suplemento, que acrescerá à retribuição mensal e que é igual a 100% da retribuição diária.

Cláusula 33.^a

Feriados

São designados feriados os seguintes dias: os feriados obrigatórios legais, o feriado municipal, a Sexta-Feira Santa, ou, em substituição, outro dia com significado no período da Páscoa, e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 34.^a

Férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da retribuição normal, salvo se optarem pelo gozo das mesmas entre 1 de Outubro e 31 de Maio, caso em que terão direito a 25 dias úteis.

2 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil anterior e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

3 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito após o decurso do período experimental a um período de férias de 10 dias consecutivos.

4 — A entidade patronal poderá encerrar o estabelecimento nos termos legais.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação da época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 30 de Outubro, devendo contudo dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com antecedência nunca inferior a 15 dias.

3 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma entidade patronal deverá ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

4 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 36.^a

Férias dos militares

Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório serão concedidas férias antes da sua incorporação, salvo se o trabalhador já as tiver gozado.

Cláusula 37.^a

Cessação do contrato de trabalho

Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencidas, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 38.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante o período de férias serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação da doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Quando a baixa por doença se verificar no início de férias, estas serão adiadas nos termos do número anterior.

3 — Os dias de férias que excederem o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador e o termo do ano civil em que esta se verifica serão gozados no 1.º trimestre do ano civil imediato.

4 — Os profissionais que pelo disposto no número anterior não tenham gozado férias ou as tenham reduzido não perdem direito ao recebimento do subsídio de férias que lhes competia se as tivessem gozado por inteiro.

5 — A prova de situação de doença referida nos n.ºs 1 e 2 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, médico da previdência ou por atestado médico, sem prejuízo ao direito de fiscalização ao controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 39.^a

Alteração de marcação de férias

1 — Se depois de fixada a época de férias a entidade patronal, por motivo de seu interesse, alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará os trabalhadores dos prejuízos que comprovadamente hajam sofrido na pressuposição de que gozaram integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 40.^a

Retribuição durante as férias

A retribuição aos trabalhadores durante as férias não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.

Cláusula 41.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o tra-

balhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 42.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um período normal de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 43.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- b) Por motivo de casamento, durante 11 dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- c) Por motivo de luto, durante os períodos a seguir indicados:

Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge, de pais, padrastos, filhos, enteados, sogros, genros e noras;

Dois dias seguidos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral e de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

- d) Durante dois dias sucessivos para acompanhar ou coadjuvar a assistência no parto da mulher;
- e) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou membro da comissão de trabalhadores;
- f) Durante um dia em cada trimestre para doação gratuita de sangue sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços;
- g) Pelo tempo necessário à realização de consultas e exames médicos e dos tratamentos receitados, desde que não possam ser feitos fora do período normal de trabalho;
- h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino oficial ou oficializado.

2 — As faltas justificadas por motivo de luto dar-se-ão imediatamente após o conhecimento do falecimento desde que o conhecimento não ultrapasse em mais de 10 dias a data do evento.

3 — Não são consideradas justificadas todas as outras faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 44.^a

Efeitos das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias dos trabalhadores, salvo as dadas por motivo de doença ou acidente desde que o trabalhador tenha direito a um subsídio de previdência respectivo ou seguro e ainda as dadas nos termos da alínea e) da cláusula anterior na parte em que exceda o crédito de horas previsto neste contrato e na lei.

Cláusula 45.^a

Participação e justificação da falta

1 — As faltas justificadas, quando forem previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando forem imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal no prazo máximo de cinco dias ou logo que possível, em casos de força maior, devidamente justificados.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal, em qualquer caso de falta justificada, poderá exigir ao trabalhador, no prazo de 10 dias, a prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 46.^a

Desconto do tempo de ausência

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de remuneração será descontado de acordo com a seguinte fórmula:

$$D = RH \times HNT$$

sendo:

D = remuneração a descontar;

RH = remuneração hora;

HNT = número de horas não trabalhadas no mês.

Cláusula 47.^a

Momento e forma de desconto

1 — Nos casos em que as faltas impliquem a perda de vencimento, este poderá ser substituído, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite do terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

2 — Neste caso, porém, as férias não podem ser reduzidas a menos de 20 dias.

Cláusula 48.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 49.^a

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar, com a categoria, a antiguidade e as demais regalias que por este contrato ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas, com excepção daquelas que pressupõem efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 50.^a

Cessação ou extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- c) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador;
- d) Por caducidade;
- e) Quando se verificarem outras situações previstas na lei.

Cláusula 51.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes fazer cessar o contrato de trabalho por mútuo acordo, quer este tenha ou não prazo de vigência, devendo constar de documento assinado por ambas as partes.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 52.^a

Rescisão com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra.

2 — A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a respectiva comunicação chegue ao conhecimento do destinatário, presumindo-se esse conhecimento no 5.º dia posterior ao envio de carta, registada com aviso de recepção.

3 — Só serão atendidos para fundamentar a rescisão com base em justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 53.^a

Rescisão sem justa causa de rescisão por iniciativa patronal

1 — São proibidos os despedimentos em contravenção com as disposições da legislação em vigor e do presente contrato.

2 — A verificação da justa causa depende sempre do procedimento disciplinar, cuja tramitação deverá obedecer ao estipulado no capítulo XII («Disciplina»).

3 — Sendo provada a inexistência de justa causa, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à sua reintegração. O trabalhador pode optar por indemnização, que, sem prejuízo do mínimo de três meses, deverá ser de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção.

4 — O despedimento dos profissionais candidatos aos corpos gerentes de associações sindicais e dos que exerçam ou tenham exercido cargos de dirigentes sindicais ou tenham sido delegados sindicais rege-se pelas disposições legais aplicáveis, sem prejuízo de regime mais favorável estabelecido na presente convenção.

Cláusula 54.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa patronal

Considera-se justa causa para a rescisão do contrato por iniciativa da entidade patronal, nomeadamente:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

- n) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

Cláusula 55.^a

Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador

1 — De entre outros, constituem justa causa para o trabalhador pôr termo ao contrato os seguintes factos:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A transferência do local de trabalho, salvo nos casos permitidos;
- f) A falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) A lesão culposa dos interesses patrimoniais do trabalhador;
- h) A ofensa à honra ou dignidade do trabalhador.

2 — Nos casos previstos nas alíneas b) e seguintes do número anterior, o trabalhador terá direito a rescindir o contrato e a ser indemnizado, nos termos do n.º 3 da cláusula 53.^a

Cláusula 56.^a

Rescisão sem justa causa por iniciativa do trabalhador

1 — Os profissionais poderão, em qualquer altura, por sua iniciativa, rescindir o contrato de trabalho, avisando por escrito a entidade patronal com antecipação nunca inferior a dois meses ou a um mês, consoante o trabalhador tenha mais ou menos de dois anos completos de serviço.

2 — A falta de aviso prévio, previsto no número anterior, obriga o profissional ao pagamento de uma indemnização igual à retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 57.^a

Transmissão, extinção ou fusão da exploração

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas nos seis meses anteriores à transmissão e emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento de transmissão.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes que devem reclamar os seus créditos, avisando-os por meio de carta, registada com aviso de recepção, a endereçar para os respectivos domicílios conhecidos na empresa.

4 — No caso de a empresa cessar a sua actividade, pagará aos trabalhadores a indemnização prevista na lei e neste contrato, salvo em relação aos trabalhadores que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outro estabelecimento, sendo-lhes garantidos por escrito, pela firma cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da antiguidade na firma que cessou a sua actividade.

5 — Em caso de fusão, prevalecerá a convenção que conceder tratamento mais favorável.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 58.^a

Direitos dos trabalhadores do sexo feminino

Além do estipulado no presente contrato colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, são assegurados aos trabalhadores do sexo feminino os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou da remuneração:

- a) É garantido às mulheres o direito de receberem, em identidade de tarefas e qualificações e idêntico rendimento de trabalho, a mesma retribuição dos homens;
- b) Têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, avisando de véspera a entidade patronal e desde que comprovadamente as consultas não possam ter lugar fora das horas de trabalho;
- c) Durante o período de gravidez diagnosticada é vedado às mulheres desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, exposição a radiações ionizantes e manuseamento de produtos tóxicos;
- d) São também vedados durante o período de gravidez diagnosticada a prestação de trabalho nocturno e extraordinário e o escalonamento em serviços de urgência;
- e) Por ocasião do parto, uma licença de 90 dias, de acordo com o regime previsto na lei;
- f) Dois períodos de meia hora por dia, sem perda de retribuição, às mães que desejem aleitar os seus filhos, durante um período de seis meses, ou a redução do seu período de trabalho normal diário equivalente a uma hora, se a trabalhadora assim o preferir e justificar.

Cláusula 59.^a

Trabalho de menores

A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e intelectual.

Cláusula 60.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Sem prejuízo da sua retribuição, os trabalhadores-estudantes matriculados em cursos oficiais ou oficializados terão direito, nos dias em que tenham aulas,

a cessar o trabalho de modo que entre o termo do período normal de trabalho e o início das aulas haja um intervalo de meia hora.

2 — Entre a entidade patronal e o trabalhador poderão também estabelecer-se períodos de trabalho que facilitem a assistência às aulas, devendo para este efeito ser fixado, por parte do trabalhador, um regime compensatório.

3 — Perdem os direitos consagrados nos números anteriores os trabalhadores que não obtiverem aproveitamento por falta de assiduidade aos trabalhos escolares, salvo se aquele resultar de facto não imputável aos mesmos.

CAPÍTULO X

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1 — É direito do trabalhador inscrever-se no sindicato que na área da sua actividade represente a categoria respectiva.

2 — Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 62.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou trabalho extraordinário.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no n.º 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva empresa, na hipótese prevista no n.º 2.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar

nas reuniões previstas nesta cláusula mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

6 — Para os efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência de local apropriado no interior da empresa, quando o haja.

Cláusula 63.^a

Instalações para os delegados sindicais

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, nos termos da lei e sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 64.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

Cláusula 65.^a

Crédito de horas

1 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção das associações sindicais beneficia de um crédito de quatro dias por mês.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

3 — Os créditos de horas atribuídos nos números anteriores são referidos ao período normal de trabalho e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo e não determinam perda de retribuição.

4 — A direcção da associação sindical interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

5 — Os delegados sindicais sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 66.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — um delegado;

- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — dois delegados;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados — três delegados.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta, registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O procedimento referido no número anterior será igualmente observado nos casos de substituição ou cessação de funções.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

1 — O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança e higiene.

2 — A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as directivas das entidades competentes, no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3 — Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 68.^a

Reconversão dos trabalhadores no caso de incapacidade

Em caso de incapacidade parcial permanente ou temporária para o trabalho habitual e proveniente de acidentes de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos profissionais diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

Cláusula 69.^a

Acidentes de trabalho

Em acidente de trabalho, a entidade patronal diferirá a sua responsabilidade para a companhia de seguros em que os trabalhadores estão obrigatoriamente seguros, declarando para o efeito a retribuição efectiva dos trabalhadores e consequentes actualizações.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 70.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares dos profissionais serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;

- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao profissional;
- c) Suspensão de prestação de trabalho, com ou sem perda de remuneração;
- d) Despedimento.

2 — Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção e ao comportamento anterior.

3 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

4 — As entidades patronais devem comunicar aos sindicatos respectivos, quanto aos trabalhadores sindicalizados, a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b) e seguintes do n.º 1 desta cláusula.

5 — Nenhum trabalhador pode sofrer as penalidades previstas nas alíneas c) e d) do n.º 1 sem previamente ser ouvido em auto.

Cláusula 71.^a

Processo disciplinar

1 — A entidade patronal tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço

2 — O poder disciplinar é exercido directamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador sob a direcção e responsabilidade daquela.

3 — O poder disciplinar caduca se não for iniciado dentro dos 60 dias subsequentes à data em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, ou decorrido um ano sobre a prática da infracção, excepto se esta envolver responsabilidade criminal.

Cláusula 72.^a

Tramitação do processo disciplinar

A aplicação de qualquer sanção, com excepção de repreensão simples e registada, resultará obrigatoriamente de processo disciplinar escrito, sob pena de nulidade.

Cláusula 73.^a

Nota de culpa

Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa, reduzida a escrito, indicando o lugar e o tempo da ocorrência dos factos imputados, que no caso de a sanção previsível ser o despedimento com justa causa terá de conter a declaração de intenção do despedimento, da qual terá de ser enviada cópia à comissão de trabalhadores, se a houver.

A nota de culpa terá de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando recibo do original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à afixação da nota de culpa num local próprio e visível, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam três dias sobre a afixação.

Cláusula 74.^a

Garantias de defesa do arguido

1 — O trabalhador tem direito a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de três dias úteis contados a partir da data de recepção da notificação ou da data em que esta se deva considerar feita.

2 — Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, no máximo de cinco por infracção, salvo se o número de testemunhas de acusação for superior, caso em que as de defesa poderão ser em número igual às de acusação.

3 — Nenhuma sanção poderá ser aplicada sem parecer prévio da comissão de trabalhadores, se a houver, o qual deve ser dado, uma vez finda a instrução do processo, no prazo de dois dias úteis contados a partir da apresentação daquela.

4 — Uma vez obtido o parecer da comissão de trabalhadores ou decorrido o prazo sem que tenha sido proferido, a entidade patronal poderá ou não proferir a sanção disciplinar, devendo a decisão ser fundamentada e reduzida a escrito, da qual será dada cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, observando-se o disposto na cláusula 41.^a, n.º 2.

5 — No caso de a decisão da entidade patronal ter sido a de despedimento com justa causa e o parecer da comissão de trabalhadores ter sido contrário a esta, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias para efeitos de requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — O trabalhador disporá ainda deste último direito, previsto no número anterior, no caso de na empresa não existir comissão de trabalhadores, observando-se em todo o resto as disposições da lei.

7 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determina a nulidade do despedimento que apesar disso tenha sido declarado.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções em organismo sindical ou de previdência ou delegado sindical;
- c) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

Cláusula 76.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

A aplicação de alguma sanção abusiva nos termos da cláusula anterior, além de responsabilizar a entidade

patronal por violação das leis de trabalho, dá direito ao profissional visado a ser indemnizado nos termos gerais de direito.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — Será constituída uma comissão paritária composta por três representantes patronais e igual número de representantes sindicais.

2 — Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o presente contrato;
- b) Deliberar sobre a alteração da sua composição, sempre com respeito pelo princípio da paridade.

3 — Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação da convenção.

4 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, a qual deverá ser acompanhada da agenda de trabalhos.

5 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito de voto.

6 — Qualquer dos elementos componentes da comissão paritária poderá fazer-se representar nas reuniões mediante procuração bastante.

7 — A comissão paritária em 1.^a convocação só funcionará com a totalidade dos seus membros e funcionará obrigatoriamente com qualquer número de elementos nos três dias úteis imediatos à data da 1.^a convocação.

8 — As deliberações serão tomadas por unanimidade dos seus membros presentes, não sendo permitidas as abstenções, devendo ser remetidas ao Ministério do Trabalho para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante da presente convenção.

Cláusula 78.^a

Sucessão de regulamentação

1 — As partes outorgantes consideram expressamente o presente contrato globalmente mais favorável do que as matérias dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes até à data de entrada em vigor desta convenção

2 — Da aplicação do presente contrato não poderá resultar baixa de categoria, bem assim diminuição de remuneração, nem dos quantitativos de abonos para falhas, da remuneração de isenção de horário de trabalho, das ajudas de custo e das despesas de deslocação resultantes de instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho à data da publicação ou da supressão de quaisquer regalias de carácter permanente concedidas fora do âmbito daqueles instrumentos.

3 — A entrada em vigor da presente convenção substitui as publicações desta convenção inseridas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1980, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 37, de 8 de Outubro de 1983, 36, de 29 de Setembro de 1987, 26, de 16 de Julho de 1990, 39, de 22 de Outubro de 1991, 43, de 22 de Novembro de 1992, 43, de 22 de Novembro de 1993, 34, de 15 de Setembro de 1995, 34, de 15 de Setembro de 1996, 33, de 8 de Setembro de 1997, 32, de 28 de Agosto de 1998, 31, de 22 de Agosto de 1999, 30, de 15 de Agosto de 2000, 29, de 8 de Agosto de 2001, 32, de 29 de Agosto de 2002, e 39, de 22 de Outubro de 2003.

Cláusula 79.^a

Disposições transitórias

As partes acordaram no seguinte em relação às categorias profissionais:

1 — As categorias profissionais designadas por técnico de análises clínicas e técnico de análises anátomo-patológicas passam a designar-se por:

1.1 — Técnico de análises clínicas (com curso) e técnico de análises anátomo-patológicas (com curso), integrando-se no nível II do anexo III;

1.2 — Técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos e técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, enquadrando-se no mesmo nível (nível III) para efeitos salariais;

1.3 — Técnico de análises clínicas (sem curso) com menos de quatro anos e técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) com menos de quatro anos, integrando-se no nível IV do anexo III.

2 — A categoria profissional designada por estagiário de técnico paramédico, enquadrada para efeitos salariais no nível IV do anexo III, altera a sua designação da seguinte forma:

2.1 — Técnico estagiário de análises anátomo-patológicas (com curso) até dois anos e técnico estagiário de análises clínicas (com curso) até dois anos, mantendo o mesmo enquadramento para efeitos salariais (nível IV do anexo III);

2.2 — O estágio destes trabalhadores decorre até ao limite máximo de dois anos, findos os quais são promovidos, respectivamente, a técnico de análises anátomo-patológicas (com curso) ou a técnico de análises clínicas (com curso).

3 — Extingue-se a categoria profissional de ajudante técnico de análises clínicas e os trabalhadores são reclassificados em técnico de análises clínicas (sem curso) com mais de quatro anos ou técnicos de análises anátomo-patológicas (sem curso) com mais de quatro anos, integrando-se no nível III do anexo III, quando tenham quatro ou mais anos de permanência na categoria extinta, ou no nível IV, quando tenham menos de quatro anos, contando-se neste caso todo o tempo de permanência na categoria extinta para ascenderem ao nível III.

4 — Os trabalhadores classificados como praticante técnico, integrados no nível IV do anexo III, passam a técnico de análises clínicas (sem curso) até quatro anos ou técnico de análises anátomo-patológicas (sem curso) até quatro anos, ascendendo ao nível III ao fim de quatro anos de permanência na nova categoria profissional.

5 — Foi extinta a categoria profissional de dactilógrafo, sendo os trabalhadores reclassificados do seguinte modo:

Níveis	Profissões e categorias	
	Actuais	Reclassificadas
IV	Dactilógrafo com mais de seis anos.	Segundo-escriurário.
V	Dactilógrafo de três e seis anos.	Terceiro-escriurário.
VI	Dactilógrafo até três anos . . .	Estagiário do 2.º ano.

Cláusula 80.^a

Liquidação de retroactivos

A liquidação de retroactivos deverá ser satisfeita no prazo de quatro meses a partir da entrada em vigor do presente CCT.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Grupo I

Técnicos de diagnóstico e terapêutica

Director(a) técnico(a) de laboratório. — É o profissional que exerce as funções de supervisão do ponto de vista técnico quanto à organização, programação, coordenação, validação e funcionamento das actividades desenvolvidas pelos laboratórios.

Esta função só pode ser exercida por especialistas em patologia clínica ou análises clínicas inscritos, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos.

Técnico(a) superior especialista de laboratório. — É o profissional especialista em patologia clínica ou análises clínicas inscrito, respectivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos e que exerce as suas funções e competência de acordo com a *leges artis* e a legislação em vigor para as respectivas profissões e especialidades. Pode substituir o director técnico nos seus impedimentos.

Técnico(a) superior. — É o profissional não especialista titular de um diploma do ensino superior universitário que pela natureza do seu curso exerce funções no laboratório.

Técnico(a) superior de laboratório. — É o trabalhador que planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução de análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado (curso universitário).

Técnico(a) de análises anátomo-patológicas. — É o trabalhador que procede à recolha e preparação de amostras de tecidos orgânicos para observação microscópica. Executa as tarefas fundamentais de um técnico de análises clínicas.

Técnico(a) de análises clínicas. — É o trabalhador que executa análises depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos, observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico.

Grupo II

Técnicos auxiliares

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que lava, prepara e esteriliza o material, distribui-o e recebe produtos para análise. Presta funções simples de apoio a técnicos de análises clínicas. Pode fazer pequenos serviços exteriores referentes ao funcionamento dos serviços de laboratório.

Grupo III

Administrativos e outros

Assistente de consultório. — É o trabalhador que executa trabalhos auxiliando o médico, desde que não exijam preparação específica de determinadas técnicas; recebe os doentes, a quem transmite instruções, se necessário; atende o telefone, marca consultas; preenche fichas e procede ao seu arquivo; recebe o preço da consulta; arruma e esteriliza os instrumentos médicos necessários à consulta.

Chefe de serviço. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento segundo as orientações e os fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena e dirige o trabalho de um grupo de profissionais.

Contabilista/técnico(a) oficial de contas. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e ao cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Escriturário(a). — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios e cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução de tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização de compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal da empresa; ordena e arquiva notas de livranças estatísticas. Acessoriamente anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Estagiário(a). — É o trabalhador que executa funções inerentes às de escriturário, preparando-se para assumi-las plenamente.

Secretário(a) de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do seu gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Contínuo(a). — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento. Pode ainda executar tarefas no exterior relacionadas com o serviço da empresa, desde que não colidam com a de outra categoria profissional.

Empregado(a) de serviço externo. — É o trabalhador que efectua, normal e predominantemente fora da sede do seu local de trabalho, serviços de informação, de entrega de documentos e pequenos pagamentos e cobranças.

Motorista de ligeiros. — É o trabalhador que conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; encarrega-se da carga que transporta.

Técnico(a) de contabilidade. — É o profissional que:

- 1) Organiza e classifica os documentos contabilísticos do estabelecimento: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos em função do seu conteúdo, registando

os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respectivo;

- 2) Efectua o registo das operações contabilísticas da empresa, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respectivas contas, de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios;
- 3) Contabiliza as operações da empresa, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas e tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extractos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões;
- 4) Prepara, para gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das actividades: preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes de resultados e outra documentação legal obrigatória;
- 5) Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de acção, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à actividade contabilística.

Nota. — É extinta a profissão de guarda-livros e os trabalhadores são reclassificados em técnicos de contabilidade. Em futuras admissões é dada prioridade aos trabalhadores que tenham efectuado formação profissional específica e disso possam fazer prova ou que apresentem certificado de aptidão profissional (CAP).

Trabalhador(a) de limpeza. — É o trabalhador que executa a limpeza das instalações, procede ao tratamento das roupas de serviço e faz ainda pequenos serviços externos.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM (euros)
I	A Director(a) técnico(a)	930
	B Técnico(a) superior de laboratório especialista	898
	C Técnico(a) superior de laboratório	836
	D Contabilista/técnico(a) oficial de contas Chefe de serviços administrativos	775
II	Chefe de secção Secretário(a) de direcção Técnico(a) de análises clínicas (com curso) Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (com curso) Técnico(a) de contabilidade	679

Níveis	Profissões e categorias profissionais	RM (euros)
III	Primeiro(a)-escriturário(a) Técnico(a) de análises anátomo-patológicas (sem curso) Técnico(a) de análises clínicas (sem curso)	609
IV	Motorista de ligeiros Segundo(a)-escriturário(a)	521
V	Assistente de consultório Auxiliar de laboratório com mais de cinco anos Terceiro(a)-escriturário(a)	457
VI	Auxiliar de laboratório até cinco anos Contínuo(a) Estagiário(a) dos 1.º e 2.º anos Empregado(a) de serviços externos	428
VII	Trabalhador(a) de limpeza	403

Lisboa, 30 de Dezembro de 2004.

Pela APOMEPA — Associação Portuguesa dos Médicos Patologistas:

Dr. Carlos José Clara dos Santos, mandatário.
Dr. Iqbal Hagí Mahomed, mandatário.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Diamantino da Silva Elias, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Manuel da Conceição Feliciano, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se informa que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

- CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
- SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(*). O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

29 de Dezembro de 2004.

Depositado em 13 de Janeiro de 2005, a fl. 80 do livro n.º 10, com o registo n.º 10/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT celebrado entre a Shell Portuguesa, L.^{da}, e outras empresas petrolíferas e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a Shell Portuguesa, L.^{da}, e outras empresas petrolíferas (Esso Portuguesa, L.^{da}, BP Lubs — Companhia de Lubrificantes e Combustíveis, S. A., Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A., Petrogal, S. A., CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A., TANQUISADO — Terminais Marítimos, S. A., e Agip Portugal, S. A.) e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACTV publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, e da PRT que o complementou (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 2 de Agosto de 1980) e alterações posteriores pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1982, 13, de 8 de Abril de 1984, 21, de 8 de Junho de 1986, 22, de 15 de Junho de 1988, 30, de 15 de Agosto de 1992, 20, de 29 de Maio de 1994, 20, de 29 de Maio de 1997, e 21, de 8 de Junho de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 1.^a

Área e âmbito da revisão

1 — O acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional, obrigando, por um lado, as empresas Shell Portuguesa, L.^{da}, e outras empresas petrolíferas (Esso Portuguesa, L.^{da}, BP Lubs — Companhia de Lubrificantes e Combustíveis, S. A., Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A., Petrogal, S. A., CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A., TANQUISADO — Terminais Marítimos, S. A., e Agip Portugal, S. A.) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se ao sector de actividade da produção e distribuição de produtos petrolíferos, exercida pelas outorgantes Shell Portuguesa, L.^{da}, e outras empresas petrolíferas (Esso Portuguesa, L.^{da}, BP Lubs — Companhia de Lubrificantes e Combustíveis, S. A., Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A., Petrogal, S. A., CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A., TANQUISADO — Terminais Marítimos, S. A., e Agip Portugal, S. A.), e ainda à actividade de instalação e exploração de parques de armazenagem de combustíveis e respectivas estruturas de transporte, exercida pela outorgante CLC.

3 — Sem prejuízo do disposto na lei em vigor, aos trabalhadores contratados a prazo não serão aplicáveis as disposições deste ACT que não se coadunem com a natureza daquele tipo de contrato, bem como aquelas em que expressamente se diga não serem aplicáveis.

Cláusula 16.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de € 17 513,90.

Cláusula 41.^a

Prestação do trabalho em regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço, de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

2.1 — Presume-se que os trabalhadores que actualmente prestam serviço neste regime dão o seu acordo se no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste ACT não vierem expressamente comunicar o contrário.

3 — Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Remuneração de € 1,60 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, à remuneração do trabalho extraordinário em cada dia de descanso semanal ou feriado efectivamente prestado;
- c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo em período de descanso semanal, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;
- d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 45.^a

5 — A remuneração referida na alínea a) do número anterior será actualizada sempre que haja actualização da tabela salarial.

Cláusula 45.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas. — O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade de apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

- Pequeno-almoço — € 2,30;
Almoço/jantar — € 8,20;

Ceia — € 3,95;
Dormida com pequeno-almoço — € 20,90;
Diária — € 37,35.

1.1 — Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

1.2 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0 e até às 5 horas, mesmo que o tenha iniciado antes das 24 horas.

1.3 — Nas grandes deslocações, o trabalhador poderá realizar, sem necessidade de apresentação de documentos comprovativos, despesas até € 5,70 diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro. — Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos € 10,80 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 — Despesas de representação. — As despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos (facturas, recibos, etc.).

4 — Transportes. — Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5 — Tempo de trajecto e espera. — Os trabalhadores deslocados no País terão direito ao pagamento, calculado como hora simples do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1 — Por «tempo de trajecto e espera» entende-se o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2 — Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

Cláusula 54.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídios de alimentação. — 1 — A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade 50 ou mais trabalhadores, um refeitório ou cantina, onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa.

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcio-

namento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de € 6,55 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

- a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;
- b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de trinta minutos para a tomada de refeição;
- c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura da cantina.

3 — Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante acordado na cláusula 45.^a para pequenos-almoços ou ceias.

4 — No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a refeição a almoço será substituída por refeição principal.

B) Subsídio de turnos. — 1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de € 45,85.

1.1 — O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2 — Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de 15 anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3 — O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1 — Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel — € 45,85 por mês.

D) Horário desfasado. — Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de € 25,35, quando tal tipo de horário for da iniciativa e interesse da empresa.

E) Subsídio de casamento. — Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25% da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC — € 12,45 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa. — A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de € 6,55 por mês.

H) Abono para falhas. — Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de € 13,15.

I) Subsídio de condução isolada. — Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado, terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo do quantitativo de € 2,70.

J) Isenção de horário de trabalho. — Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor correspondente a uma hora extraordinária por dia.

Cláusula 94.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

Enquanto a previdência não aperfeiçoar o actual sistema de assistência médica e medicamentosa, bem como o esquema de internamento e assistência hospitalar, as empresas concederão as seguintes regalias:

- 1) Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura dê lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a $\frac{1}{12}$ mensais num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela previdência;
- 2) Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65% ou 50% da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de € 5545,40 por agregado familiar, não excedendo € 2415,45 *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados;
- 3) A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico;
- 4) As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos números anteriores.

Cláusula 95.^a

Descendências com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir caso a caso, mas que não poderá exceder € 1937,75 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

Cláusula 106.^a

Diuturnidades

1 — Nas categorias sem acesso obrigatório será acrescida às retribuições mínimas da tabela uma diuturnidade

do valor constante no número seguinte por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Em 1 de Janeiro de 2004 o valor da diuturnidade passará a ser de € 28,25 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 — O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

4 — O regime constante da presente cláusula revoga expressamente e substitui os diferentes regimes actualmente vigentes quanto a diuturnidades.

ANEXO V

Remunerações mensais mínimas

Grupos	Graus	Remuneração mensal (em euros)
A	VI	2 308
B	V	1 759
C	IV	1 585
D	III	1 351
E	II	1 120
F	I-B	1 028
G	I-A	920
H	—	797
I	—	705
J	—	658
K	—	564
L	—	521

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e absorve, até à respectiva concorrência, aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da Petrogal para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a Petrogal, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

- a) Sem aprovar nova tabela, aplicará 3,4% à tabela de salários mínimos da Petrogal, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida de 8% aplicados em 1993, 5,7% aplicados em 1994, 5% aplicados em 1995, 4,75% aplicados em 1996, 3,5% aplicados em 1997, 3,5% aplicados em 1998, 3,5% aplicados em 1999, 3,5% aplicados em 2000, 4% aplicados em 2001, 4% aplicados em 2002 e 3,6% aplicados no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão; ou seja
- b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;
- c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiram remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 8 empresas e 3128 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Abril de 2004.

Pelas empresas Shell, Esso, BP, Cepsa, Petrolgal, CLC, TANQUISADO e Agip:
António José Fontes da Cunha Taborda, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em representação dos sindicatos nela filiados:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira:

Armando da Costa Farias, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em representação das seguintes organizações subscritoras:

FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;
Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;
FESHAT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;
Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;
SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;
SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE;
SETN — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia;
SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho:

Armando da Costa Farias, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito da revisão

1 — O acordo colectivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional, obrigando, por um lado, as empresas Shell Portuguesa, L.^{da}, e outras empresas petrolíferas (Esso Portuguesa, L.^{da}, BP Lubs — Companhia de Lubrificantes e Combustíveis, S. A., Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A., Petrolgal, S. A., CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A., TANQUISADO — Terminais Marítimos, S. A., e Agip Portugal, S. A.) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2 — A presente convenção aplica-se ao sector de actividade da produção e distribuição de produtos petro-

líferos, exercida pelas outorgantes Shell Portuguesa, L.^{da}, e outras empresas petrolíferas (Esso Portuguesa, L.^{da}, BP Lubs — Companhia de Lubrificantes e Combustíveis, S. A., Cepsa Portuguesa Petróleos, S. A., Petrolgal, S. A., CLC — Companhia Logística de Combustíveis, S. A., TANQUISADO — Terminais Marítimos, S. A., e Agip Portugal, S. A.), e ainda à actividade de instalação e exploração de parques de armazenagem de combustíveis e respectivas estruturas de transporte, exercida pela outorgante CLC.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo III, sendo potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 8 empresas e 3128 trabalhadores.

4 — Sem prejuízo do disposto na lei em vigor, aos trabalhadores contratados a prazo não serão aplicáveis as disposições deste ACT que não se coadunem com a natureza daquele tipo de contrato, bem como aquelas em que expressamente se diga não serem aplicáveis.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este acordo entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim de Trabalho e Emprego* em que for publicado, salvo o disposto na cláusula 109.^a

2 — O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3 — As tabelas salariais poderão ser revistas anualmente.

4 — A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos, respectivamente, 20 ou 10 meses, conforme se trate de situações previstas, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento nos termos dos números seguintes.

6 — Por «denúncia» entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração e respectiva fundamentação, nos termos legais.

7 — A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8 — A resposta, devidamente fundamentada, incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas da proposta que a parte que responde não aceite.

9 — Se a resposta não for atempada ou não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

10 — As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no n.º 7, pelo período de 30 dias, prorrogável por períodos de 15 dias, até ao máximo de 3, por acordo das partes.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Direitos dos dirigentes sindicais

1 — As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2 — Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3 — A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem.

4 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

5 — O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

6 — O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, do contrato de trabalho ou da convenção respectiva aplicável e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 4.^a

Exercício da actividade sindical na empresa

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalhos por turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Com ressalva do disposto na última parte do número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão,

para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

3 — As reuniões referidas no número anterior só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

4 — Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Eleição dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais, titulares dos direitos atribuídos neste capítulo, serão eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respectivos sindicatos em escrutínio directo e secreto.

2 — Nas empresas em que o número de delegados o justifique ou que compreendam várias unidades de produção, podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

3 — Sempre que numa empresa existam delegados de mais de um sindicato, podem constituir-se comissões intersindicais de delegados.

4 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

5 — O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 7.^a

Crédito de horas

1 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2 — O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 8.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Nas empresas ou unidades de produção com 150 ou mais trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, e a título permanente, um local situado no interior da empresa, ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2 — Nas empresas ou unidades de produção com menos de 150 trabalhadores a empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

3 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela empresa, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

4 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula anterior é determinado da forma seguinte:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;
- e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — o número de delegados resultantes da fórmula:

$$\frac{6+n-500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores.

5 — O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

6 — Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo.

7 — O despedimento de trabalhadores que desempenhem funções de delegados sindicais ou que as hajam desempenhado há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de Abril de 1974, presume-se feito sem justa causa.

8 — Não se provando justa causa de despedimento, aplicar-se-á o disposto no n.º 6 da cláusula 3.^a

Cláusula 9.^a

Quotização sindical

As partes acordam em que as empresas cobrarão e remeterão aos sindicatos outorgantes a quotização dos

seus associados, desde que os trabalhadores manifestem expressamente essa vontade, mediante declaração individual a enviar ao sindicato e à empresa.

Cláusula 10.^a

Disposições gerais

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego do trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 11.^a

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

Cláusula 12.^a

Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- 1) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;
- 2) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia e ou fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- 3) Instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança no trabalho e à prevenção de doenças profissionais, observando-se nestes aspectos, além das normas legais em vigor, o estipulado no presente ACT, bem como os procedimentos internos da empresa;
- 4) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;
- 5) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão ou que violem as normas de segurança;
- 6) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;
- 7) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no

âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação especial aplicável;

- 8) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por este expressamente solicitadas relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;
- 9) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador até 30 dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;
- 10) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

Cláusula 13.^a

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- 1) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;
- 2) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que, dentro do objecto do contrato de trabalho, lhe estiverem confiadas, tendo em conta a estrutura hierárquica da empresa;
- 3) Observar e fazer observar as determinações dos seus superiores ou regulamentos, salvo se forem contrários aos seus direitos e garantias;
- 4) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- 5) Velar pelo estado e conservação do material que lhe for confiado, não danificando de forma voluntária ou manifestamente culposa os bens da empresa;
- 6) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados, e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;
- 7) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular, através dos seus superiores hierárquicos;
- 8) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- 9) Proceder com espírito de justiça em relação às infracções dos seus subordinados;
- 10) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;
- 11) Desempenhar, na medida do possível e dentro dos usos da empresa, o serviço dos colegas ausentes, sem prejuízo das disposições aplicáveis constantes deste acordo;
- 12) Não divulgar informações referentes à organização da empresa, seus métodos de produção ou negócios e não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com ela.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à empresa:

- 1) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe outras sanções por causa desse exercício;
- 2) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que actuem no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas de trabalho;
- 3) Baixar a categoria dos trabalhadores ou diminuir a sua retribuição, salvo os casos previstos na lei ou neste ACT;
- 4) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste ACT;
- 5) Celebrar contratos com empresas que subcontratem mão-de-obra, desde que tais contratos possam fazer perigar os postos de trabalho existentes;
- 6) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outrem por ela indicado;
- 7) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- 8) Praticar o *lockout*;
- 9) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- 10) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa.

Cláusula 15.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

Cláusula 16.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital de seguro no valor de € 17 513,90.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 17.^a

Admissão e estágio

I — 1 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões directas do exterior, sempre que

exista uma vaga e ela venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio não inferior a dois meses nem superior a quatro meses, durante o qual, tanto por sua iniciativa como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

2 — Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para as quais fazia estágio.

3 — Durante o período de estágio o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas, se e logo que seja confirmado no lugar, perceberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

II — 1 — Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2 — Se tal não for possível, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

3 — Os trabalhadores da empresa, em igualdade de circunstâncias, têm preferência sobre outros a admitir de novo, no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, comprometendo-se a empresa a anunciar o lugar, dando o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

4 — As empresas obrigam-se a consultar o registo de desempregados do sindicato respectivo e do serviço nacional de emprego.

5 — Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

6 — Só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Terem a idade mínima de 18 anos;
- b) Possuírem as habilitações escolares, nos termos previstos na cláusula 24.^a;
- c) Possuírem carteira ou caderneta profissional devidamente actualizada, nos termos da cláusula 25.^a

7 — Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACT a data de admissão na primeira.

8 — A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho.

9 — No preenchimento de lugares através de admissões ou promoções, a mulher e o homem estão em igualdade de condições.

Cláusula 18.^a

Formas de contrato

Além do contrato de trabalho sem prazo, que será a forma normal de contratar trabalhadores, as empresas poderão, quando a natureza do trabalho ou as circunstâncias o exigirem, contratar trabalhadores eventuais ou a prazo, dentro dos limites estabelecidos na lei.

Cláusula 19.^a

Período experimental

1 — O período experimental dos trabalhadores abrangidos por este ACT será, respectivamente, de:

- a) 180 dias para as categorias dos 1.º e 2.º grupos de enquadramento para efeitos de tabela salarial;
- b) 60 dias para as categorias dos 3.º, 4.º e 5.º grupos do mesmo enquadramento;
- c) 15 dias para as demais categorias.

2 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACT e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos que os previstos neste ACT.

4 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

Cláusula 20.^a

Readmissão

1 — A empresa que após a entrada em vigor deste ACT readmitir ao serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da caixa de previdência, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se sempre tivesse estado ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3 — Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos 90 dias posteriores à decisão da caixa ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4 — Qualquer readmissão para a mesma categoria não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 21.^a

Regime de promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador a categoria superior ou classe superior dentro da mesma categoria profissional.

2 — Constitui ainda promoção a mudança para funções de natureza diferente a que, dentro dos critérios definidos neste ACT, corresponda retribuição mais elevada.

3 — Fora dos casos de promoção obrigatória previstos para cada grupo profissional no anexo II, sempre que a empresa queira promover um trabalhador, utilizará como critérios de preferência a competência, o zelo profissional demonstrado, as habilitações profissionais e a antiguidade na empresa.

Cláusula 22.^a

Formação profissional

1 — As empresas procurarão que os trabalhadores mantenham actualizados os conhecimentos necessários ao desempenho da função através de meios técnicos adequados, internos ou externos, nomeadamente cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, procurando que esses cursos coincidam, quando possível, com o horário normal de trabalho.

2 — As despesas inerentes a estes cursos serão totalmente suportadas pelas empresas.

3 — Todo o trabalhador devidamente qualificado poderá, quando tal lhe for solicitado, ministrar cursos de treino ou reciclagem a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

Cláusula 23.^a

Reconversão profissional

1 — Quando, por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho, compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

2 — Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o trabalhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 24.^a

Habilitações escolares para a admissão

As habilitações escolares mínimas de admissão serão as legais, sem prejuízo de outras que, para determinadas categorias, venham a ser consignadas neste ACT.

Cláusula 25.^a

Carteira profissional

Quando para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo seja exigida

a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

Cláusula 26.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1 — Dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste acordo e nos anos subsequentes, até 30 de Abril, as empresas obrigam-se a remeter um mapa do pessoal às seguintes entidades:

- a) Original e uma cópia aos serviços competentes do Ministério do Trabalho;
- b) Uma cópia a cada sindicato relativa aos trabalhadores seus associados.

2 — Logo após o envio, as entidades patronais afixarão, durante um prazo de três meses, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia do mapa referido no número anterior, podendo qualquer trabalhador, dentro desse prazo, comunicar por escrito as irregularidades detectadas aos serviços competentes do Ministério do Trabalho, de preferência através do respectivo sindicato.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho. Definição e princípio geral

1 — Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem assim como dos intervalos de descanso.

2 — Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais e do presente ACT.

3 — Em todas as modificações das espécies de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de 15 dias.

4 — Quando a empresa pretender modificar a espécie de horário de um determinado sector ou serviço, obterá o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa. Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundamentalmente não concordem, obrigando-se no entanto a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5 — Ao enviar o pedido de alteração do horário ao Ministério do Trabalho a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

6 — Poderão ser praticadas as seguintes espécies de horários de trabalho:

- a) Horário normal;
- b) Horário de turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;
- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

Cláusula 28.^a

Período normal de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto nos números e nas cláusulas seguintes, o período normal de trabalho será de trinta e sete horas e trinta minutos semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários superiores a quarenta e duas horas (os quais serão reduzidos para quarenta e duas horas semanais), bem como os que praticam horários inferiores a trinta e sete horas e trinta minutos semanais, os quais se manterão.

1.1 — Os porteiros, contínuos e guardas manterão o horário actualmente praticado, o qual, todavia, não poderá exceder quarenta horas semanais.

2 — O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda-feira a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3 — O período de descanso semanal será fixo.

4 — As disposições dos números anteriores serão de aplicação imediata, excepto quando se tratar de reduções de horário previstas no n.º 1 e a natureza do serviço o não permitir, hipótese em que a sua aplicação terá lugar no período máximo de quatro meses.

Cláusula 29.^a

Duração do trabalho normal

1 — A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas e trinta minutos, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACT, nomeadamente o do n.º 4 da cláusula anterior.

2 — O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — No caso de horário flexível, o período mínimo de descanso poderá ser de meia hora.

4 — Para prestação de trabalho extraordinário poder-se-á elevar para seis horas o período de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que dêem o seu acordo, depois de ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores da empresa e depois de autorização do Ministério do Trabalho.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos ao limite máximo dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito ao período de descanso semanal e aos períodos estabelecidos neste ACT.

Cláusula 31.^a

Trabalho em regime de turnos rotativos

1 — Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2 — As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

3 — Haverá regime de dois e três turnos.

4 — O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5 — No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permaneçam obrigatoriamente no local de trabalho.

6 — Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7 e as 9, entre as 11 e as 14, entre as 19 e as 22 e entre as 0 e as 6 horas, para o pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora extraordinária.

7 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8 — A empresa obriga-se a afixar em Janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9 — São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10 — Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11 — Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal. Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.

12 — O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13 — Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho depois das 0 e antes das 8 horas e, além disso, quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14 — Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

Cláusula 32.^a

Horário flexível

1 — É introduzido o princípio do horário flexível para os trabalhadores não sujeitos a horários de turnos nem trabalhando em sectores onde a natureza do serviço não o permita.

2 — Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

3 — Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

4 — Este regime será aplicado gradualmente apenas à medida e nas condições em que simultaneamente trabalhadores e empresa nele convenham.

5 — Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

6 — Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo em 4 e no máximo em 13 semanas.

Cláusula 33.^a

Horários desfasados

1 — Horário desfasado é aquele em que existam, para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2 — Quando se praticarem horários desfasados, a empresa fixará, caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

Cláusula 34.^a

Horário especial

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

Cláusula 35.^a

Horário móvel

1 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2 — Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio, que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

2.1 — Tratando-se de motoristas, o registo será feito de harmonia com o constante das condições específicas (livrete de trabalho).

3 — As empresas avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

4 — Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído durante o tempo em que o praticarem um subsídio especial consignado na cláusula 54.^a, «Subsídio C».

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 36.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado em dia normal de trabalho de cada trabalhador, fora do seu período normal de trabalho.

2 — O trabalho extraordinário só pode ser prestado quando for necessário para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas, equipamento e matérias-primas, bem como situações prementes de abastecimento público, ou para acorrer a acréscimos ocasionais de trabalho.

3 — O trabalhador deverá ser dispensado de prestar trabalho extraordinário quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5 — A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário e desde que não existam transportes colectivos.

6 — O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre

que o trabalho extraordinário ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições nos termos definidos no número seguinte.

6.1 — Considera-se período normal de refeição, para efeitos do número anterior, o compreendido entre as 7 e as 9, entre as 12 e as 14, entre as 19 e as 21 e após as 24 horas, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

6.2 — A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue três horas de trabalho extraordinário.

6.3 — Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho extraordinário, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho extraordinário se tratasse.

Cláusula 37.^a

Trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

(Em suspenso.)

Cláusula 38.^a

Limites máximos de trabalho extraordinário

1 — O número de horas extraordinárias não poderá exceder em cada período anual cento e oitenta horas por trabalhador.

2 — Ficam ressalvadas as excepções constantes do n.º 2 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro:

- a) Quando haja redução equivalente dos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando, ocorrendo motivos ponderosos devidamente justificados, as empresas tenham obtido autorização prévia do Ministério do Trabalho.

3 — Os referidos limites poderão também ser excedidos nos casos de cargas e descargas de navios e abastecimento de aviões.

Cláusula 39.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno, e como tal será remunerado, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Será também remunerado como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7 e as 10 horas, desde que:

- a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou
- b) Tenha sido iniciado por qualquer motivo antes das 7 horas.

3 — O trabalhador com 20 anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno, salvo quando tal for inviável.

Cláusula 40.^a

Substituição temporária

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsa-

bilidade caracterizem uma categoria profissional superior terá direito durante o tempo da substituição a perceber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

- a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda 30 dias seguidos;
- b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no n.º 1 será devida a partir do 1.º dia, sempre que a substituição ultrapassar 30 dias seguidos.

2 — Se a substituição se prolongar por mais de 4 meses seguidos ou 6 alternados no período de um ano (12 meses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3 — Verificando-se o condicionalismo previsto nos números anteriores, terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, depois de ouvidos os representantes dos trabalhadores, o substituto passará à categoria do substituído, produzindo todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar a substituição.

Cláusula 41.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1 — O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2 — Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

2.1 — Presume-se que os trabalhadores que actualmente prestam serviço neste regime dão o seu acordo se no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste ACT não vierem expressamente comunicar o contrário.

3 — Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4 — O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Remuneração de € 1,60 por cada hora em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, à remuneração do trabalho extraordinário em cada dia de descanso semanal ou feriado efectivamente prestado;
- c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo em período de descanso semanal, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;
- d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 45.^a

5 — A remuneração referida na alínea a) do número anterior será actualizada sempre que haja actualização da tabela salarial.

Cláusula 42.^a

Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal

1 — Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho extraordinário, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o trabalho.

2 — Quando tal aviso não for feito e o trabalhador não esteja de prevenção, receberá como compensação o equivalente a três horas da sua retribuição, calculada na base da fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

3 — Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4 — O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

CAPÍTULO VI

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 43.^a

Conceitos gerais

1 — Local de trabalho — entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado, ou em que se encontre a prestar serviço permanente na data da entrada em vigor do presente acordo, ou para que tenha sido transferido nos termos deste acordo ou da lei. Tratando-se de pessoal cuja actividade normal é exercida com carácter de regularidade no exterior, entende-se por local de trabalho a «base» (instalação ou escritórios); no caso dos inspectores colocados na província, a sua residência.

2 — Deslocações em serviço — realização temporária de trabalho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1 — Pequenas deslocações — as que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2.2 — Grandes deslocações — as que não permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3 — Despesas de representação — as que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4 — Despesas de transporte — a quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho de ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5 — Despesas diversas — todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

Cláusula 44.^a

Transferências

A empresa, salvo se tiver obtido o acordo escrito do trabalhador, só o pode transferir para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

1 — Se o trabalhador alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

2 — No caso de a transferência do trabalhador resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, o trabalhador, quando rescindir o contrato, tem direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo ou não de serviço, mas nunca inferior a três meses, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3 — Todas as despesas feitas pelos trabalhadores directamente impostas pela transferência, nomeadamente a diferença das tarifas dos transportes para o novo local de trabalho, serão custeadas pela empresa.

4 — Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança para localidade que diste mais de 30 km de trajecto do seu local de trabalho anterior, a empresa assegurará ao trabalhador as seguintes condições:

- a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences (móveis e utensílios domésticos), bem como as despesas de embalagem destes;
- b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição no máximo a 10% ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;
- c) No caso de falecimento de um trabalhador na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos um montante único global equivalente a 24 meses de quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa (excluindo-se, portanto, o montante eventualmente já absorvido na retribuição);
- d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de 30 dias;
- e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

5 — Processada a transferência, se, por motivos de saúde, própria, do cônjuge ou de algum filho, devidamente comprovados pelos serviços médicos da empresa, o trabalhador não puder continuar no seu novo local de trabalho, aquela diligenciará reconduzi-lo ao local de trabalho anterior.

Cláusula 45.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1 — Deslocações dentro do território de Portugal continental e Regiões Autónomas. — O trabalhador será reembolsado das despesas reais efectuadas com transporte, alimentação e alojamento mediante apresentação dos respectivos recibos de pagamento.

Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço — € 2,30;
Almoço/jantar — € 8,20;
Ceia — € 3,95;
Dormida com pequeno-almoço — € 20,90;
Diária — € 37,35.

1.1 — Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7 horas, inclusive.

1.2 — Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0 e até às 5 horas, mesmo que o tenha iniciado antes das 24 horas.

1.3 — Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até € 5,70 diários a partir do 3.º dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2 — Deslocações ao estrangeiro. — Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos € 10,80 diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3 — Despesas de representação. — As despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos (facturas, recibos, etc.).

4 — Transportes. — Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas as normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5 — Tempo de trajecto e espera. — Os trabalhadores deslocados no País terão direito ao pagamento, calculado como hora simples do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1 — Por «tempo de trajecto e espera» entende-se o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido,

quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2 — Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

Cláusula 46.^a

Diversos

1 — São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2 — Nas grandes deslocações os domingos e feriados são contados por inteiro para efeito de pagamento das despesas reais efectuadas.

3 — Nas grandes deslocações no continente, o trabalhador, ao fim de 10 dias úteis de deslocação seguida, ou seja, sem interrupção, terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta no fim-de-semana seguinte, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas. Deve entender-se que durante os fins-de-semana intercalares em relação aos períodos de 10 dias úteis o trabalhador terá a liberdade de se deslocar a expensas suas e à sua inteira responsabilidade para onde muito bem entender.

4 — Nas deslocações às ilhas adjacentes e ao estrangeiro (exceptuadas as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio), por cada período de 45 dias úteis seguidos o trabalhador tem direito a 4 dias de descanso. Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo, como se estivesse ao serviço. Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, ser-lhe-ão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5 — Em todos os casos de deslocação, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho, no caso de ocorrerem falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos e pais.

6 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

Cláusula 47.^a

Cobertura dos riscos de doença

1 — Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela respectiva caixa de previdência ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à caixa se os trabalhadores não estivessem deslocados,

salvo se tal resultar de negligência imputável ao trabalhador.

2 — Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como as regalias da cláusula 46.^a enquanto se mantiverem deslocados.

3 — Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

4 — A empresa manterá inscritos nas folhas de pagamento para as caixas de previdência os trabalhadores deslocados, por forma que estes não percam os seus direitos naquelas instituições.

5 — Sempre que o trabalhador deslocado desejar, poderá solicitar à empresa que a sua retribuição ou parte dela seja paga no local habitual de trabalho e à pessoa indicada pelo trabalhador.

Cláusula 48.^a

Férias dos trabalhadores deslocados

1 — As férias dos trabalhadores deslocados (data, local e demais condições) serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Mas se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre a anterior licença haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- 60 dias, para os deslocados no continente;
- 3 meses, para os deslocados nas ilhas adjacentes;
- Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

3 — Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação, se for caso disso, não serão contados como período de férias.

CAPÍTULO VII

Retribuição de trabalho

Cláusula 49.^a

Princípios gerais

1 — Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente acordo, dos usos e costumes da empresa e do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

Cláusula 50.^a

Local, forma e data de pagamento

1 — A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2 — O pagamento da retribuição será feito em dinheiro ou por via bancária.

3 — No acto de pagamento da retribuição a empresa deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho extraordinário e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, subsídios e todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

4 — O pagamento da remuneração base e subsídios fixos será feito até ao fim do penúltimo dia do mês a que se refere.

Cláusula 51.^a

Retribuição do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário dá direito a retribuição especial, que será igual à remuneração normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 100% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias diurnas;
- b) 125% de acréscimo sobre a retribuição normal para as horas extraordinárias nocturnas.

2 — A fórmula a considerar no cálculo das horas simples para a retribuição normal do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52}$$

3 — As fórmulas do cálculo das horas extraordinárias das alíneas a) e b) no n.º 1 desta cláusula são, consequentemente, as seguintes:

$$\frac{RM \times 12}{HS \times 52} \times 2$$

$$\frac{RM \times 12}{HS \times 52} \times 2,25$$

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho em feriados e dias de descanso semanal ou semanal complementar

1 — O trabalho realizado em dias feriados e em dias de descanso semanal ou semanal complementar será remunerado com o acréscimo de 200% sobre a retribuição normal, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS} \times 3$$

2 — Os trabalhadores que prestem serviço no dia de descanso semanal e nos feriados obrigatórios não pode-

rão, seja qual for o número de horas prestado, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos do número anterior.

3 — O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores admitidos no decurso do ano civil a que o subsídio de Natal diz respeito e que tenham ultrapassado o período de experiência receberão o subsídio proporcional aos meses de serviço do mesmo ano, incluindo o mês de Dezembro e contando-se como mês completo a fracção de tempo do mês da admissão, desde que igual ou superior a 10 dias.

3 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de Dezembro do ano a que diz respeito.

Cláusula 54.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação. — 1 — A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam actividade 50 ou mais trabalhadores, um refeitório ou cantina, onde serão servidos almoços, mediante comparticipação da empresa.

2 — Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento, será atribuído um subsídio de alimentação no montante de € 6,55 por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

- a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;
- b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de trinta minutos para a tomada de refeição;
- c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura da cantina.

3 — Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante acordado na cláusula 45.^a para pequenos-almoços ou ceias.

4 — No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

B) Subsídio de turnos. — 1 — A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de € 45,85.

1.1 — O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho nocturno, quando a isso houver lugar.

2 — Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de 15 anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3 — O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1 — Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel — € 45,85 por mês.

D) Horário desfasado. — Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de € 25,35 quando tal tipo de horário for de iniciativa e interesse da empresa.

E) Subsídio de casamento. — Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25% da sua retribuição.

F) Subsídio de COG — € 12,45 por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa. — A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de € 6,55 por mês.

H) Abono para falhas. — Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de € 13,15.

I) Subsídio de condução isolada. — Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo do quantitativo de € 2,70.

J) Isenção de horário de trabalho. — Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor correspondente a uma hora extraordinária por dia.

Cláusula 55.^a

Transmissão de estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutra estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 44.^a

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 56.^a

Descanso semanal

1 — (*Em suspenso.*)

2 — (*Em suspenso.*)

3 — Os dias de descanso coincidirão com o sábado e domingo periodicamente, de acordo com as escalas de turnos rotativos, tendo em conta, na medida do possível, os interesses manifestados pelos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

Feriatos

1 — Feriados obrigatórios: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — São feriados facultativos a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

Cláusula 58.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do n.º 2 da cláusula 76.^a

3 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 59.^a

Aquisição do direito a férias

1 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias

consecutivos; mas se a admissão tiver ocorrido antes do dia 1 de Abril, terá direito a 15 dias consecutivos de férias.

Cláusula 60.^a

Duração do período de férias

O período anual de férias será de 30 dias consecutivos.

Cláusula 61.^a

Retribuição durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga com a retribuição do mês anterior.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 76.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 62.^a

Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de Maio a 31 de Outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

3 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

4 — O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias vencido e respectivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a empresa logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, deverão ser-lhes pagas as retribuições correspondentes.

6 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

Cláusula 63.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou por atestado, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

Cláusula 64.^a

Cumulação de férias

1 — As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2 — Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo.

3 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nos arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las noutras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro.

4 — Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 65.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 66.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 67.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo de férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 68.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 69.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente, ou a empresa o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à empresa o direito a reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 70.^a

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam

uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4 — Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 71.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos termos da cláusula seguinte;
- c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa;
- g) As dadas ao abrigo da cláusula 98.^a;
- h) As dadas por parto ou aborto da esposa durante três dias.

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

Cláusula 72.^a

Faltas por falecimento de parentes ou afins

1 — Nos termos da alínea b) do n.º 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta;
- b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim de linha recta ou do 2.º grau da linha colateral.

2 — Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

Cláusula 73.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A empresa pode em qualquer caso de falta justificada exigir ao trabalhador dentro de 10 dias prova dos factos invocados para a justificação. Se esta for exigida, igual prazo será concedido ao trabalhador para a apresentar.

Cláusula 74.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as faltas dadas nos casos previstos na alínea c) do n.º 2 da cláusula 71.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 71.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o traba-

lhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 77.^a

Licença sem retribuição

1 — A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2 — Durante tal período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 78.^a

Direitos especiais das mulheres trabalhadoras

1 — Além do estipulado no presente acordo colectivo de trabalho para a generalidade dos trabalhadores abrangidos, as empresas signatárias concederão aos do sexo feminino os seguintes direitos e regalias, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

- a) Durante o período de gravidez e até três meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas a seu pedido, confirmado por conselho médico, se a empresa o considerar necessário, para trabalhos que as não prejudiquem, sem prejuízo da sua retribuição líquida mensal;
- b) Por ocasião do parto, uma licença até 90 dias; no caso de aborto ou de parto de nado-morto, 30 dias. Em ambos os casos ser-lhe-á facultado o gozo das férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois daquela licença;
- c) Durante a licença referida na alínea anterior a trabalhadora mantém o direito ao pagamento mensal da retribuição líquida tal como se estivesse ao trabalho. Quando a trabalhadora tiver direito ao subsídio da previdência, este reverterá para a empresa, até ao montante igual ao que a trabalhadora recebeu da empresa;
- d) Interromper o trabalho diário pelo total de duas horas, repartido por um máximo de dois períodos, para assistência aos filhos, durante os primeiros seis meses após o parto, e pelo total de uma hora nos seis seguintes, repartido de igual forma, sem diminuição da retribuição nem redução do período de férias;
- e) As trabalhadoras grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho sem perda da retribuição habitual, devendo para o efeito apresentar um documento comprovativo;
- f) É facultado à trabalhadora a possibilidade de se recusar prestar serviço em regime de turnos entre as 20 e as 8 horas.

2 — Em caso de hospitalização da criança a seguir ao parto, a licença por maternidade poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então até ao final do período.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 79.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

O contrato pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela empresa com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 80.^a

Mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à empresa e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas na lei e neste ACT.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais de trabalho.

4 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

5 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

6 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou a coacção da outra parte.

Cláusula 81.^a

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 82.^a

Despedimento com justa causa

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo, quer não.

3 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

4 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre os delegados ou representantes da empresa;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

5 — No caso das alíneas *d*), *h*), *m*) e *n*) do número anterior, a empresa só poderá despedir os trabalhadores que tenham incorrido nas respectivas infracções desde que substitua imediatamente o trabalhador despedido por outro em situação de desemprego e nas mesmas condições contratuais.

Cláusula 83.^a

Despedimento colectivo

1 — Para além dos casos de mútuo acordo, caducidade e justa causa, a cessação de contratos de trabalho só pode ser promovida pela empresa através de despedimento colectivo, nos termos legais.

2 — Considera-se despedimento colectivo, para efeitos do presente ACT, a cessação de contratos de trabalhos operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresa com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou várias secções ou redução do pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

Cláusula 84.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador com pré-aviso

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4 — Se a falta do cumprimento do aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no n.º 3, poderá ser posta a competente acção de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

Cláusula 85.^a

Rescisão por iniciativa do trabalhador sem pré-aviso

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes condições:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas *b*) a *f*) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade, ou fracção de ano, não podendo ser inferior a três meses.

3 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador no n.º 1 de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o

pagamento da indemnização indicada no n.º 2 não exoneram a empresa da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 86.^a

Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa por parte dos trabalhadores dos seus deveres consignados na lei e neste ACT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da empresa.

Cláusula 87.^a

Poder disciplinar

A empresa tem e exerce o poder disciplinar, directamente ou através dos superiores hierárquicos, sob a sua direcção e responsabilidade, sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas na lei e no presente ACT.

Cláusula 88.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2 — Sem prejuízo do consignado na cláusula seguinte, a sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

3 — Da sanção disciplinar poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena, sempre que não estejam instituídas na empresa comissões disciplinares de composição paritária e sem prejuízo de reclamações para a entidade competente.

Cláusula 89.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — Na graduação da sanção serão tomados em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido,

o carácter das relações funcionais do trabalhador com os seus colegas de trabalho e todas as circunstâncias relevantes do caso, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infracção.

3 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a empresa praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho,

4 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6 — A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 90.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa, nos termos da cláusula 82.^a, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento nos termos do número anterior.

7 — A empresa poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda da retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula 82.^a

Cláusula 91.^a

Nulidade do despedimento

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização de um mês por cada ano de antiguidade ou fracção, no mínimo de três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da empresa, dará lugar à aplicação de multa de 50 000\$ a 200 000\$ àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XII

Regalias sociais

Cláusula 92.^a

Princípios gerais

1 — A fim de permitir que os trabalhadores ao seu serviço possam conhecer quais os benefícios sociais que a empresa concede, cada uma das empresas compromete-se a, 90 dias após a entrada em vigor deste ACT, facultar aos trabalhadores, através de um *dossier*, que poderão consultar sempre que pretendam, todos os elementos relativos aos benefícios sociais não oficiais.

2 — As empresas e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este ACT contribuirão para a caixa de previdência que os abranja, nos termos do respectivo regulamento.

Cláusula 93.^a

Complemento do subsídio de doença

1 — Os trabalhadores, enquanto doentes, terão direito à sua remuneração líquida mensal durante o período estabelecido pela caixa de previdência, por forma a completar o subsídio concedido pela mesma, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa.

2 — Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na caixa ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à caixa, quer à empresa.

3 — A subvenção prevista no n.º 1 pode deixar de ser atribuída no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico

indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da previdência.

Cláusula 94.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

Enquanto a previdência não aperfeiçoar o actual sistema de assistência médica e medicamentosa, bem como o esquema de internamento e assistência hospitalar, as empresas concederão as seguintes regalias:

- 1) Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a $\frac{1}{12}$ mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela previdência;
- 2) Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 65% ou 50% da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de € 5545,40 por agregado familiar, não excedendo € 2415,45 *per capita*, depois de deduzida a participação da segurança social ou de esquemas oficiais equiparados;
- 3) A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico;
- 4) As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos números anteriores.

Cláusula 95.^a

Descendentes com deficiências psicomotoras

1 — Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação em montante a definir, caso por caso, mas que não pode exceder € 1937,75 por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2 — A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

Cláusula 96.^a

Idade de reforma

1 — Os trabalhadores passarão à situação de reforma quando atingirem os 65 anos de idade ou 40 de serviço, podendo, no entanto, desde que haja acordo entre as partes, ser reformados antes daquela idade.

2 — No entanto, se o trabalhador assim o desejar e lhe forem reconhecidas as devidas condições físicas, poderá continuar ao serviço até aos 70 anos.

Cláusula 96.^a-A

A preparação para a reforma

A empresa concede aos trabalhadores do quadro do pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, aos 65 ou 62 anos de idade, conforme se trate de homens ou mulheres, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

Assim:

1 — Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- b) A uma redução de 25% no horário de trabalho diário.

2 — O trabalhador que pretender gozar do direito de preparação para a reforma deverá comunicá-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

Cláusula 97.^a

Complemento de pensão de sobrevivência

(*Controvertida.*)

Cláusula 98.^a

Trabalhadores-estudantes

1 — Aos trabalhadores-estudantes aplicar-se-á a Lei n.º 26/81, nos termos a seguir transcritos, e sempre que não vigorar outra prática mais favorável para os trabalhadores.

2 — Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador ao serviço que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

3 — As empresas procurarão elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4 — Quando não seja possível a aplicação do regime de horário diferenciado previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado, sem perda de retribuição ou outra regalia, até seis horas semanais, em termos a acordar entre o trabalhador, a comissão sindical respectiva e a entidade patronal.

5 — Em períodos de prestação de exames ou provas de avaliação de natureza idênticas (testes finais, discussão de trabalhos, por exemplo) os trabalhadores-estudantes terão, por cada disciplina, dois dias para a prova escrita e mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e outro o dia imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados.

6 — Em caso de provas em dias consecutivos ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar.

7 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

8 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até seis dias úteis de licença com desconto no vencimento, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requieram com a antecedência de um mês.

9 — Os trabalhadores-estudantes que faltaram por razões que tenham a ver com necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou equivalente (testes finais, discussão de trabalhos, por exemplo) terão as respectivas faltas justificadas.

10 — As empresas procurarão participar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta participação ser estabelecida em função da remuneração do trabalhador.

11 — Para poder continuar a usufruir das regalias previstas nesta cláusula deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias, considerando-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, constituindo falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada ou impedimento legal.

CAPÍTULO XIII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 99.^a

Princípios gerais

1 — A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de higiene, segurança e saúde no trabalho.

2 — Será exigido aos trabalhadores o rigoroso cumprimento das medidas de segurança adoptadas, sob pena de sanção disciplinar. Para este efeito obriga-se a empresa a dar-lhes conhecimento prévio das normas de segurança aplicáveis.

Cláusula 100.^a

Comissão de higiene e segurança no trabalho

1 — É criada uma comissão de higiene e segurança no trabalho da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2 — A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3 — À comissão prevista no n.º 1 competirá também verificar se é cumprida, tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACT.

Cláusula 101.^a

Uniformes

Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

Cláusula 102.^a

Equipamento individual

1 — Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

2 — A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climáticas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 103.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1 — Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento individual de segurança que for determinado.

2 — O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em sanção disciplinar.

3 — Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como a receber formação apropriada.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 104.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com a seguinte composição: quatro representantes dos sindicatos e quatro representantes das empresas.

2 — Por cada representante efectivo será designado um substituto.

3 — Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão tomar parte nas reuniões da comissão dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

4 — Os assessores técnicos referidos no número anterior prestarão os esclarecimentos julgados necessários, sem direito a voto.

5 — Os representantes serão indicados ao Ministério do Trabalho pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste acordo colectivo de trabalho.

6 — A comissão paritária considera-se constituída após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* da identidade dos seus componentes.

7 — Os mandatos dos representantes de cada uma das partes terão a duração de um ano, automaticamente renovável, salvo se tais mandatos forem denunciados com o mínimo de um mês de antecedência.

8 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer dos seus componentes, mediante convocatória a enviar aos restantes elementos com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de urgência, em que a antecedência mínima será de três dias.

9 — Serão atribuições da comissão paritária, além de outras referidas neste acordo colectivo de trabalho:

- a) Prestar informações e deliberar sobre matéria de natureza técnica relacionada com o presente ACT;
- b) Interpretar e integrar as lacunas do presente ACT;
- c) Criar, definir e equiparar novas categorias.

10 — As deliberações tomadas por unanimidade são vinculativas, passando a fazer parte integrante deste ACT e obrigando nos precisos termos do mesmo, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11 — Todas as deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

12 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho.

13 — A comissão paritária constituirá, sempre que necessário, grupos de trabalho com o objectivo de procederem à análise e eventual reclassificação de funções das categorias previstas neste ACT e para os efeitos do mesmo. Nestes grupos de trabalho participarão representantes das empresas, dos trabalhadores e dos sindicatos que representem as respectivas categorias.

14 — Sempre que a comissão paritária tenha de criar de futuro novas categorias, deverá ter em conta, ainda que apenas a título indicativo, as definições da proposta e ou contraproposta, se as houver, bem como as condições específicas propostas e ou contrapropostas.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 105.^a

Proibição de diminuição de regalias

(*Controvertida.*)

Cláusula 106.^a

Diuturnidades

1 — Nas categorias sem acesso obrigatório será acrescentada, às retribuições mínimas da tabela, uma diuturnidade do valor constante no número seguinte, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Em 1 de Janeiro de 2004 o valor da diuturnidade passará a ser de € 28,25 e vencer-se-á nas condições do número anterior.

3 — O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

4 — O regime constante da presente cláusula revoga expressamente e substitui os diferentes regimes actualmente vigentes quanto a diuturnidades.

Cláusula 107.^a

Casos omissos

Nos casos omissos no presente ACT as soluções serão procuradas na lei vigente, quer imperativa, quer supletiva.

Cláusula 108.^a

Reclassificações

1 — *a)* No prazo máximo de 90 dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pela empresa, de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I.

b) Os efeitos da reclassificação retrotrairão à data da entrada em vigor deste ACT.

2 — Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais de uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACT e remunerado pela categoria a que corresponde a remuneração mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas neste ACT.

3 — Em caso de divergência na atribuição de classes ou categorias profissionais, a questão será submetida à comissão paritária, salvo se o trabalhador decidir recorrer a outras instâncias competentes.

4 — Os critérios consignados no n.º 2 desta cláusula aplicar-se-ão integralmente a casos futuros que surgirem posteriormente ao decurso do prazo previsto no n.º 1, alínea *a)*, desta cláusula.

Cláusula 109.^a

Disposição transitória

A matéria «com expressão pecuniária» e a tabela de remunerações mínimas produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

ANEXO I

Definição de funções

Profissionais de engenharia

Profissional de engenharia. — Neste grupo estão integrados os licenciados em engenharia, os engenheiros técnicos, engenheiros técnicos agrários e oficiais maquinistas da marinha mercante, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, e todos aqueles que, não possuindo a referida habilitação académica, sejam legalmente reconhecidos como técnicos de engenharia. Os técnicos de engenharia exercem a sua actividade no âmbito de um dos grupos discriminados abaixo.

Profissional de engenharia (escala 1). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projectos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudos, normas, especificações e estimativas. Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas; o seu trabalho é orientado e controlado directa e permanentemente quanto a aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Profissional de engenharia (escala 2). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos não rotineiros, podendo utilizar experiências acumuladas pela empresa, dando assistência a técnicos de engenharia de um escalão superior em trabalhos, tais como projectos, cálculos, estudos, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, especificações e actividades técnico-comerciais. Pode ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida. Recebe instruções detalhadas quanto à aplicação dos métodos e processos. O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação de métodos e processos e permanentemente quanto a resultados. Não tem funções de coordenação, embora possa orientar técnicos numa actividade comum.

Profissional de engenharia (escala 3). — É o trabalhador que executa trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos para os quais, embora conte com experiência acumulada disponível, necessita de capacidade de iniciativa e de tomadas frequentes de decisão. Dentro deste espírito executa trabalhos tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projectos, cálculos, actividades técnico-comerciais, especificações e estudos. Os assuntos ou decisões difíceis, complexos ou invulgares são usualmente transferidos para um técnico de engenharia de escalão superior. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares ou complexos. Pode dar orientação a técnicos ou técnicos de engenharia de escalão inferior, cuja actividade pode coordenar ou coordenar.

Profissional de engenharia (escala 4). — É o trabalhador que está no primeiro nível de supervisão directa

e contínua de outros técnicos de engenharia ou desenvolvimento das técnicas de engenharia, para que é requerida elevada especialização, ou coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projecto e outras. Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao rigor técnico e exigibilidade. Os trabalhos são-lhe entregues em simples indicação do seu objectivo, de propriedades relativas e de interferências com outros trabalhos. Pode distribuir e delinear o trabalho, dar indicações em problemas técnicos, rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos de engenharia que supervisiona.

Profissional de engenharia (escala 5). — É o trabalhador que faz a supervisão de várias equipas de técnicos de engenharia do mesmo ou vários ramos de engenharia, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento do trabalho dessas equipas, ou supervisão de uma pequena equipa de técnicos de engenharia altamente especializada na execução de trabalhos de desenvolvimento das técnicas de engenharia, ou supervisão de técnicos de engenharia exercendo coordenação complexa de actividades. Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolverem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo. O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de acção e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução. Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamento e materiais.

Profissional de engenharia (escala 6). — É o trabalhador que exerce cargos de actividade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados ou investigação, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível, consultores de categoria reconhecida no seu campo de engenharia. Toma decisões de responsabilidade em assuntos que envolvem grandes dispêndios e ou realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro. Recebe orientação administrativa baseada na política global e nos objectivos. O trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política e coordenação com outras funções. Coordena para atingir os objectivos gerais dos programas sujeitos à política global da empresa.

Economistas

Grau 1. — Adapta os conhecimentos teóricos no âmbito das ciências económico-financeiras à prática da empresa; executa trabalho técnico simples e ou de rotina; participa em equipas de estudos e desenvolvimento como colaborador e executante; pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas definidas e ou decisões de rotina; o seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e apreciação dos resultados por um economista de grau superior.

Grau 2. — Assiste a economistas mais qualificados em trabalhos da sua especialidade; elabora estudos, análises e trabalhos técnicos no âmbito das ciências eco-

nómico-financeiras, só ou integrado em grupo de trabalhos nos quais participa como colaborador executante; decide dentro da orientação estabelecida pela chefia; poderá actuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos, orientando as tarefas de uma equipa de trabalhadores sem qualquer grau académico de economia ou finanças ou equivalente.

Grau 3. — Coordena e controla trabalhos da sua especialidade para os quais dispõe de experiência acumulada, necessitando da capacidade de iniciativa e podendo tomar decisões de responsabilidade; executa trabalhos de planeamento e ou organização da empresa, de gestão e análises estatísticas e económico-financeiras; o seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora deva receber orientação técnica em problemas invulgares e ou complexos; dá orientação técnica a trabalhadores economistas de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar; coordena e controla, nomeadamente através de orientação técnica, um grupo de trabalhadores sem qualquer grau académico de economia e finanças ou equivalente; participa em equipas de estudo e desenvolvimento através da execução de tarefas parcelares.

Grau 4. — Exerce o primeiro nível de supervisão directa e contínua de outros trabalhadores economistas, coordenando e controlando uma ou mais secções ou sectores nas actividades que requerem especialização, tais como planeamento e ou organização da empresa, gestão, análises estatísticas e económico-financeiras; participa em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia de outros trabalhadores economistas ou com título académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e a execução de uma tarefa completa de estudo e desenvolvimento; elabora trabalhos de investigação sob orientação; revê trabalhos de outros trabalhadores economistas quanto à precisão técnica; os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objectivo, de prioridade relativa e de interferência com outros trabalhos ou sectores.

Grau 5. — Coordena e controla várias equipas de trabalhadores economistas nas diferentes actividades económico-financeiras da empresa; coordena e controla vários departamentos e ou serviços nas actividades que lhe são próprias; elabora trabalhos de investigação com carácter autónomo; toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, excepto as que envolvam grandes encargos ou objectivos estruturais e concernentes à política geral da empresa; os trabalhos deverão ser-lhes entregues com simples indicação dos objectivos a atingir, podendo no entanto, ser revistos quanto à eficiência das soluções e política de acção.

Grau 6. — Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos e assuntos interligados, estudando, organizando e coordenando, em limite dos poderes de que está investido, as actividades da empresa em diferentes domínios económico-financeiros; investiga, dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências económico-financeiras; colabora, quando solicitado, na elaboração da política geral da empresa; pode exercer cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de actividades nos diferentes domínios económico-financeiros de

acordo com os objectivos da política geral do emprego; o seu trabalho é revisto somente para assegurar a conformidade com a política geral da empresa e respectiva coordenação.

Trabalhadores químicos

Analista principal. — Orienta e ou coordena os trabalhos a executar no laboratório; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises. Pode na ausência de pessoal efectuar todas as análises.

Analista. — Realiza determinações físico-químicas, utilizando vários métodos normalizados em produtos petrolíferos e em produtos de tratamento petrolífero.

Analista-chefe. — É o trabalhador com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa e cuja responsabilidade na orgânica da empresa se situa abaixo do chefe de serviços.

Operador de «blending». — Conduz e corrige todo o processo de instalação e fabrico de óleos lubrificantes.

Operador sondador. — Efectua as sondagens dos tanques de navios e de terra. Determina densidades de temperaturas e teor de água, detecta focos de inflamação; faz recolha de amostras para análise.

Operador de enchimento de gases. — Proceda ao enchimento de garrafas metálicas de gás; executa tarefas de conservação das respectivas garrafas, substituindo válvulas de segurança, executando pequenas reparações nos transportadores e ajustamentos nas balanças das linhas de enchimento.

Operador de abastecimento e de distribuição. — Proceda à descarga e abastecimento de navios e carros-tanques, tanques de terra e tambores; efectua as necessárias ligações de mangueiras, verifica as possíveis fugas de fluidos; regula as pressões das mangueiras; vigia todo o equipamento inerente às respectivas funções.

Operador de movimentação. — É o trabalhador que procede ao enchimento de lubrificantes, produtos químicos e outros produtos embalados; procede ao apartamento de cargas embaladas para armazenagem e carregamento; pode executar outras tarefas de natureza semelhante nas instalações.

Preparador de detergentes. — Efectua a preparação de detergentes, introduzindo as necessárias correcções ao respectivo processo de fabricação; procede à determinação de densidades e temperaturas através de amostras; conduz o enchimento de tanques e carros-tanques do produto elaborado.

Preparador de insecticidas. — Efectua a preparação de insecticidas, introduzindo as necessárias correcções ao respectivo processo de fabricação; procede à determinação de densidades e temperaturas através de amostras; conduz o enchimento de tanques e carros-tanques do produto elaborado.

Encarregado. — É o trabalhador que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito

e dos processos de actuação, orienta e coordena, segundo directrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho, nomeadamente de enchimento de garrafas de gás, armazéns de embalagens e peças para manutenção, abastecimento, segurança, sendo ainda responsável pelo respectivo expediente.

Chefe de equipa. — É o trabalhador que, dependendo do encarregado e seguindo as orientações deste, coordena a actuação de um grupo de trabalho de enchimento, de cargas e descargas e ou de abastecimento.

Superintendente de instalação. — É o trabalhador que dentro da orgânica da empresa tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera, em ligação directa com a sede da empresa.

Trabalhadores de aeronavegação e pesca

Aeroabastecedor. — É o trabalhador que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro da aérea dos aeroportos.

Aeroabastecedor qualificado. — É o trabalhador que, além das atribuições já definidas para aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos no seu turno. Tem conhecimentos suficientes de inglês para o desempenho da sua função.

Chefe de manutenção de equipamentos de aeroportos. — É o trabalhador que orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento nos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos. Necessita de ter os conhecimentos de inglês necessários ao cumprimento destas tarefas.

Superintendente. — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade uma aroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações. Tem bons conhecimentos de inglês para o desempenho das suas funções.

Supervisor de aviação. — É o trabalhador que, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas, é responsável pelo serviço de abastecimento, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes. Tem bons conhecimentos de inglês para o desempenho das suas funções.

Trabalhadores de armazém

Conferente de armazém/comércio. — É o trabalhador que, segundo directrizes verbais ou escritas de um superior hierárquico, confere mercadorias ou produtos com vista ao seu acondicionamento ou expedição.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a actividade de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou

materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e ou conservação das mercadorias e ou materiais, examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém, verifica e controla a entrada e saída de mercadorias e valores em armazém.

Operador de empilhador. — É o trabalhador cuja actividade se processa manobrando ou utilizando máquinas empilhadoras. Poderá, eventualmente, auxiliar e coadjuvar os operadores de instalações especializadas.

Operador de serviços de armazém. — É o trabalhador que executa tarefas simples, totalmente determinadas e controladas na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos.

Servente de armazém. — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém e outras tarefas indiferenciadas do mesmo.

Trabalhadores cobradores

Cobrador. — É o trabalhador que procede, no exterior da empresa, a recebimentos, pagamentos, depósitos e levantamentos, efectuando as respectivas tarefas administrativas directamente relacionadas com as cobranças.

Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro/marceneiro. — É o trabalhador que faz reparações e modificações em móveis; executa móveis simples e embalagens de madeira; repara e coloca portas e fechaduras e executa outras tarefas análogas.

Trabalhadores construtores civis

Técnico construtor civil. — É o trabalhador que executa trabalho de responsabilidade e participa em planeamento de construção civil. Faz estudos independentes, análises, juízos e conclusões, podendo dirigir e responsabilizar-se pela execução das obras. Os assuntos e as decisões difíceis, complexas ou invulgares, são usualmente transferidos para uma entidade de maior qualificação técnica. O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor.

Trabalhadores despachantes privados

Despachante privado. — É o trabalhador técnico que, representando a empresa e devidamente habilitado, mediante provas prestadas nas alfândegas, procede a todas as formalidades legais conducentes ao desembaraço fiscal e aduaneiro das mercadorias importadas, exportadas ou reexportadas, bem como à promoção de qualquer documentação que às mesmas diga respeito. Poderá orientar e controlar a actividade de despachantes externos.

Trabalhadores de escritório

Agente de métodos (profissionais de escritório). — É o trabalhador que estuda e actualiza sectores de actividade dentro da empresa com vista à sua racionalização e simplificação.

Analista programador. — É o trabalhador que estabelece programas destinados a comandar operações de tratamento automático de informação por computador; colabora com o analista de sistemas de informática, quando existir, na preparação e especificação e instruções para a programação dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessárias; apresenta os resultados obtidos sob formas de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode operar.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que projecta e realiza, em centros de tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se tem em vista; determina o tempo e custos para o lançamento e operação do sistema; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir, necessárias à normalização dos dados, e as transformações a fazer na sequência das operações. Prepara ordinogramas e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode programar.

Assistente administrativo. — É trabalhador que executa e assume a responsabilidade por tarefas que requeiram estudos, informações e pareceres de complexidade elevada. Pode orientar e coordenar, técnica e disciplinarmente, a actividade de um ou mais grupos de trabalhadores. Executa ainda, quando necessário, tarefas inerentes ao técnico administrativo principal, de preferência as de maior complexidade e responsabilidade. Pode coadjuvar e ou substituir nos seus impedimentos um chefe de divisão.

Auxiliar de escritório. — É o trabalhador que desempenha tarefas subsidiárias de escritório, tais como efectuar registos de correspondência ou de entrada e saída de documentos, abrir e endereçar correspondência, operar máquinas de reprodução e duplicação de documentos e executar tarefas similares, de nível equivalente.

Auditor interno auxiliar. — É o trabalhador que desempenha algumas das funções descritas na categoria de auditor interno, mas com menor complexidade, e que auxilia e coadjuva o auditor interno.

Auditor interno. — É o trabalhador que certifica a exactidão dos registos dos circuitos contabilísticos e financeiros assegurando-se da sua conformidade com os princípios da contabilidade e fiscais, dentro das normas emanadas da administração e ou direcção financeira e certifica-se da coincidência entre os *stocks* físicos e os *stocks* contabilísticos, tendo em vista a protecção total do património da empresa, qualquer que seja a forma de que se revista. Poderá também assegurar que não existam desvios às políticas estabelecidas de ordem

financeira, comercial ou operacional. Deverá ainda avaliar se os procedimentos existentes são os de maior benefício para a empresa e recomendar os que conclua mais aconselháveis e providenciar pelo seu cumprimento.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão. — É o trabalhador que na orgânica da empresa se situa no plano hierárquico abaixo do director ou chefe de departamento, dirigindo e coordenando as actividades de uma divisão.

Chefe de operação. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de operação do computador e eventualmente de máquinas de recolha de dados. Assegura um «registo de ocorrências» na operação de modo a facilitar as intervenções necessárias. Elabora o plano de trabalhos a executar, assegurando o seu cumprimento. Assiste ao planeamento geral da aplicação e informa sobre as implicações operacionais do sistema proposto. Assegura uma existência adequada do material necessário à execução do trabalho. Pode operar.

Chefe de operação e planificação. — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de operação do computador e eventualmente máquinas de recolha de dados. Mantém registos escritos de todos os trabalhos para fins de controlo e verificação. Assegura um «registo de ocorrências» na operação, de modo a facilitar as intervenções necessárias (inspecção técnica, direcção do serviço, programação e análise, entre outras). Elabora o plano a executar, assegurando o seu cumprimento. Assiste ao planeamento global da aplicação e informa sobre as implicações operacionais do sistema proposto. Controla a chegada dos documentos base na data prevista e entrega dos resultados obtidos, bem como a sua qualidade. Assegura uma existência adequada ao material necessário à execução do trabalho. Pode operar.

Chefe de secção. — É o trabalhador com função de orientação e chefia cuja responsabilidade na orgânica da empresa se situa abaixo da do chefe de serviços.

Chefe de serviços. — É o trabalhador que na orgânica da empresa se situa num plano hierárquico abaixo do chefe de divisão, dirigindo e coordenando as actividades de um serviço.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de con-

tas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a fornecer à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao agrupamento dos resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

Coordenador de vendas. — É o trabalhador que coordena e controla o serviço dos inspectores de vendas e promotores de vendas, recebe as suas reclamações e verifica a acção dos seus subordinados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos ou outros índices.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o trabalhador que redige, traduz e retroverte cartas e quaisquer outros documentos em línguas estrangeiras. Estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta, redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografadas, podendo também, para o exercício das suas funções, executar trabalho de escritório de carácter geral.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilografados minutados ou redigidos por outrem; acessoriamente poderá executar outros trabalhos de escritório de natureza simples.

Director ou chefe de departamento. — É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades de um ou mais departamentos da empresa. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa, planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do departamento da empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz.

Escriturário especializado. — É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa tarefas mais qualificadas de escritório e a sua coordenação, o que implica uma experiência ou qualificação superiores às que são exigidas normalmente ao primeiro-escriturário.

Escriturários de 1.^a, 2.^a e 3.^a — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila todos os dados que são neces-

sários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório. Verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Esteno-dactilógrafo em língua estrangeira. — É o trabalhador que desempenha as funções descritas para esteno-dactilógrafo em língua portuguesa num ou mais idiomas.

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. — É o trabalhador que nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode também dactilografar relatórios, cartas e outros textos com base em documentos escritos e executar outros trabalhos de escritório.

Operador de informática. — É o trabalhador que opera directamente com os computadores segundo especificações recebidas, actuando de acordo com as mensagens do sistema. Regista as anomalias ou incidentes do equipamento, devendo tomar medidas necessárias à recuperação dos trabalhos em curso. Pode operar com equipamento clássico.

Operador de recolha de dados. — É o trabalhador que opera máquinas de perfurar ou verificar cartões, de gravação de dados, de perfuração de fita de papel ou qualquer outro tipo, que se destinem a registar dados que posteriormente serão utilizados nos centros de tratamento automático de informação; deve proceder à elaboração dos programas de comando das referidas máquinas.

Operador de telex. — É o trabalhador que transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas e de diferentes postos de telex, transcreve as mensagens e efectua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens transmitidas pelos teleimpressores, arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

Programador de informática. — É o trabalhador que conhece a capacidade do computador e uma ou mais linguagens de programação. Compete-lhe colaborar na especificação dos elementos de entrada e saída de cada programa, estabelecer a lógica geral e detalhada para que a função dos programas seja cumprida e codificar as instruções necessárias ao programa; compete-lhe também testar a sua validade e documentá-la. Elaborar os *dossiers* de programação e operação, actualizando-os quando necessário. Pode operar.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Recepcionista. — É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respectivos departamentos, assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias, sempre com observância das normas de segurança da empresa.

Representante. — É o trabalhador que assegura e promove contactos externos com vista à inspecção das condições de mercado, estabelecendo contactos e representando a empresa nas relações comerciais, vendendo mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais e enviando relatórios à empresa sobre as transacções comerciais que efectua, para além de organizar, planear e controlar a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa, incluindo o controlo de crédito.

Secretária. — É a trabalhadora que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho da rotina diária do gabinete e ainda, entre outras, as seguintes funções: esteno-dactilografia da correspondência nacional e estrangeira, tradução de textos de e para, pelo menos, uma língua estrangeira; organização e assistência de reuniões e elaboração das respectivas actas, execução de tarefas de escritório de carácter geral, libertando delas a pessoa a quem secretaria.

Técnico administrativo principal. — É o trabalhador que pode orientar e coordenar, técnica e disciplinarmente, a actividade de um grupo de trabalhadores integrados em grupo de trabalho sob a sua responsabilidade; executa todas as tarefas inerentes ao técnico administrativo, de preferência as de maior complexidade e responsabilidade. Pode substituir o assistente administrativo na sua ausência ou quando tal se justifique. Pode substituir o chefe de serviços quando tal se justifique.

Técnico administrativo. — É o trabalhador que executa tarefas de especialização administrativa, requerendo experiência e capacidade de actuação autónoma, no âmbito de normas e instruções gerais relativas ao serviço de escritório. Acessoriamente pode coordenar a actividade de trabalhadores de categoria inferior à sua para a realização de tarefas concretas que lhe sejam confiadas. Pode substituir o chefe de secção quando tal se justifique.

Telefonista-chefe. — É a trabalhadora em quem, para além de desempenhar as funções inerentes à categoria de telefonista, serão sempre delegadas, quando o chefe do sector entender fazê-lo, tarefas relativas a pedidos de transferência de telefones, notas de avarias, coordenação de horários e expediente relativo a chamadas particulares dos empregados.

Nota. — Esta categoria existe somente enquanto a respectiva trabalhadora a ocupa.

Telefonista. — É a trabalhadora que presta serviço numa cabina ou central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhadores electricistas

Encarregado. — É o trabalhador electricista com a categoria e funções de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial. — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade da sua execução.

Trabalhadores enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador que executa directa ou indirectamente funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica, podendo eventualmente preencher documentos relativos à sua função.

Trabalhadores fogueiros

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

Trabalhadores de garagens

Condutor/ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista quando considere necessário; compete-lhe auxiliar nas manobras do veículo e proceder ou ajudar às operações de carga e arrumação no veículo e descarga de produtos, preenchendo a respectiva documentação, e colaborar na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias.

Inspector técnico. — É o trabalhador que treina o pessoal das estações de serviço e de venda, fiscaliza o comportamento dos tanques e equipamento e o trabalho dos empreiteiros de manutenção, procedendo aos registos e demais tarefas burocráticas essenciais ao cargo.

Lavador. — É o trabalhador que procede à lavagem e limpeza interna e externa (com exclusão do motor) de veículos automóveis ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquina.

Lubrificador de garagens. — É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, empilhadores e gruas móveis, mudas de óleos do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

Trabalhadores gráficos

Fotógrafo especializado. — É o trabalhador que executa todo o serviço de estúdio e reportagens fotográficas e de publicidade.

Trabalhadores de hotelaria

Copeiro/cafeiteiro. — É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço das refeições; coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e cozinha. Pode preparar chá, café, leite e outras bebidas quentes e frias, sanduíches e torradas.

Cozinheiro. — É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora e contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, segundo o tipo de pratos a confeccionar; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, atendendo os utentes e servindo-lhes as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local ou nas zonas dos diversos locais de trabalho, cobre as respectivas importâncias e observa as normas de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio, arrumação e higiene da dependência onde trabalha e na conservação e higiene dos utensílios de serviço, assim como na efectivação periódica dos inventários das existências da secção, podendo ainda requisitar e receber os produtos necessários ao respectivo movimento.

Encarregado de refeitório. — É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade a qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de requisitar e receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade e qualidade com os descritos nas requisições. Elabora os documentos e registos necessários ao controle do movimento e existência de produtos.

Trabalhadores maquinistas práticos

Maquinista de 1.ª classe. — É o trabalhador que tem por função conduzir as máquinas e motores da embarcação onde trabalha, sendo responsável pelo seu bom funcionamento, pela sua reparação, em caso de avaria, e pela sua manutenção. Pode ainda colaborar na ligação e desligação de tubos e manguelhas destinadas ao abastecimento de *bunkers*.

Maquinista de 2.ª classe. — É o trabalhador que no plano hierárquico se situa imediatamente abaixo do maquinista de 1.ª classe e o auxilia e coadjuva, executando as tarefas próprias da sua profissão, e substitui o maquinista de 1.ª classe nas suas ausências e impedimentos. Pode ainda colaborar na ligação e desligação de tubos e manguelhas destinadas ao abastecimento de *bunkers*.

Trabalhadores metalúrgicos

Agente de métodos. — É o trabalhador que através de conhecimentos técnicos e experiência oficial, analisa projectos, podendo propor a sua alteração; estuda métodos de trabalho e aperfeiçoa os existentes; define sequência operacional, postos de trabalho, tempos, ferramentas, materiais e matérias-primas nas fases de orçamentação e ou execução do projecto.

Controlador de qualidade. — É o trabalhador que verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especializações técnicas. Detecta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamento. Executa também tarefas de rectificação ou execução de montagens.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, controla e coordena um grupo de trabalhadores segundo directrizes definidas superiormente, mas exigindo o conhecimento dos processos de actuação.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de instrumentos de precisão. — É o trabalhador que executa, repara, transforma e afina aparelhos de precisão ou peças mecânicas de determinados sistemas eléctricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, ópticos ou outros. Pode eventualmente desempenhar funções de serralheiro mecânico.

Mecânico montador de sistemas de queima (mecânico de gás). — É o trabalhador que monta, instala e repara sistemas de abastecimento de gás, industrial ou doméstico, afinando os seus diversos componentes, qualquer que seja a sua natureza.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçadas de viaturas, andaimes para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Técnico de controlo de qualidade. — É o trabalhador que, possuindo reconhecidos conhecimentos técnicos relativos ao sector em que exerce a sua actividade, procede a análises cuidadas do trabalho executado ou em execução, de modo a verificar se este corresponde às características técnicas da qualidade exigida. Com o objectivo de eliminar os defeitos procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas, fundamentadas em relatórios, executando, se necessário, esboços ou croquis.

Trabalhadores contínuos, porteiros e similares

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa visitantes, estampilha e distribui corres-

pondência e objectos inerentes exclusivamente ao serviço da empresa. Pode, eventualmente, executar a reprodução de documentos e prestar outros serviços auxiliares de escritório.

Estafeta. — É o trabalhador que executa a distribuição da correspondência, documentos e objectos de serviço, entre vários edifícios da mesma empresa e ou para outros destinatários, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

Guarda. — É o trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e de outros valores que lhe estejam confiados. Faz rondas de inspecção e regista o movimento de pessoas, veículos e ou mercadorias, atende visitantes e indica-lhes os serviços a que se devem dirigir, podendo ainda receber correspondência.

Porteiro. — É o trabalhador que vigia e controla a entrada e saída de trabalhadores e ou visitantes e veículos e recebe correspondência. Vela pela defesa e conservação dos valores confiados à sua guarda.

Trabalhador de limpeza. — É o trabalhador que limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, executando outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Trabalhadores rodoviários

Motorista (de pesados e ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

Técnicos de desenho

Assistente operacional. — É o trabalhador que, a partir do estudo e da análise de um projecto, orienta e fiscaliza a sua concretização em obra, elabora cadernos de encargos e controla a qualidade de produção, baseando-se nos manuais técnicos e na normalização vigente. Poderá igualmente executar os desenhos inerentes à sua função. Coordena e inspeciona vários tipos de equipamento específico e poderá ser responsável pela sua manutenção e funcionamento. Tem conhecimentos de medições e orçamentos, resistência de materiais, métodos de execução e fabrico. Na sua actividade poderá participar na elaboração de expediente específico, contactar com colaboradores do exterior e entidades oficiais. Coadjuva e apoia o seu superior imediato em tarefas por este delegadas.

Desenhador. — É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-as até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução da obra, utilizando conhecimento de materiais, de processos de execução e das práticas. Consoante o seu grau de habilitações profissionais e a correspondente prática de sector, efectua cálculos com-

plementares pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Desenhador-maquetista (artes gráficas). — É o trabalhador que, a partir de dados verbais ou escritos, cria, esboça e maquetiza todo o material gráfico ou campanha publicitária destinados a imprensa, televisão, postos de venda, publicidade exterior e directa, marcas, livros, folhetos, logótipos, papel de carta, embalagens, *stands* ou montras.

Desenhador-projectista. — É o trabalhador que, a partir do programa dado, verbal ou escrito, estuda, esboça ou desenha a totalidade de um conjunto ou partes de um conjunto, concebendo a sua estruturação e interligação, desenhando-a em pormenor, determinando a sua específica finalidade e rendimento, elaborando para o efeito cadernos de encargos e memórias descritivas que completem ou esclareçam aspectos parcelares das peças desenhadas com perfeita observância de normas e textos legais, colhe os elementos indispensáveis às soluções em estudo, para a sua aprovação nos locais ou junto de entidades oficiais. Colabora, sempre que necessário, na normalização e actualização dos manuais técnicos da sua empresa no que respeita a principal tarefa que desenvolve. Quando necessário, prestará assistência à obra durante a sua execução.

Trabalhadores de telecomunicações

Supervisor de telecomunicações. — É o trabalhador que organiza, programa e coordena o trabalho de uma equipa de profissionais de telecomunicações, sendo responsável pelo bom andamento dos serviços e desempenhando as tarefas administrativas necessárias para esse fim; recebe e transmite mensagens por telex, em língua nacional ou estrangeira, podendo ainda aconselhar a aquisição do tipo de equipamento considerado mais conveniente e ministrar treino e assistência aos profissionais que chefia.

Trabalhadores topógrafos

Topógrafo. — É o trabalhador que concebe, prepara, estuda, orienta e executa todos os trabalhos necessários à elaboração de plantas topográficas, com apoio na rede nacional existente, por intermédio de figuras simples com compensação expedita (triangulação-quadriláteros), ou por simples intersecção inversa (analítica ou gráfica), ou por simples irradiação directa ou inversa ou ainda por poligonação (fechada e compensada), como base de todos os demais trabalhos de levantamentos, quer clássicos ou fotogramétrico-hidrográfico-cadastrais e prospecção. Executa nivelamentos de precisão. Implanta no terreno as linhas gerais básicas de apoio a todos os projectos de engenharia e arquitectura. Fiscaliza, orienta e apoia a execução de obras de engenharia civil e calcula as quantidades de trabalho realizado.

Trabalhadores dos transportes fluviais

Marinheiro de 1.ª classe. — É o trabalhador que auxilia o mestre, substituindo-o nas suas faltas ou impedimentos, incumbindo-lhe também o serviço de manobras de atracação e desatracação. Pode ligar e desligar mangueiras nas embarcações para efeitos de carga ou descarga.

Marinheiro de 2.ª classe. — É o trabalhador que auxilia o marinheiro de 1.ª classe em todas as tarefas que a este incumbem na embarcação onde presta serviço.

Mestre de tráfego local. — É o trabalhador responsável pelo comando e chefia da embarcação onde presta serviço.

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores de aeronavegação e pesca

Superintendentes, supervisores e aeroabastecedores

I) Condições especiais de admissão:

1 — Só poderão ser admitidos como superintendentes os trabalhadores que possuam:

- a) Como habilitações mínimas o curso de Mecânica do ISE (engenheiro técnico) ou oficialmente equivalente, acrescido de um período de experiência de seis meses na função. Admitem-se habilitações literárias inferiores desde que acrescidas de uma experiência como supervisor com o mínimo de três anos nessa função;
- b) Conhecimentos de língua inglesa que permitam uma rápida e correcta interpretação de instruções técnico-operacionais e os contactos inerentes ao cabal desempenho das suas funções;
- c) Carta de ligeiros e pesados.

2 — Só poderão ser admitidos como supervisores os trabalhadores que possuam:

- a) Como habilitações mínimas o curso industrial complementar de mecânica ou oficialmente equivalente, acrescido de uma experiência de seis meses na função.
Admitem-se habilitações literárias inferiores desde que acrescidas de uma experiência como aeroabastecedor qualificado com o mínimo de dois anos nessa função;
- b) Conhecimentos de língua inglesa que permitam a compreensão de instruções técnico-operacionais e os contactos inerentes ao cabal desempenho das suas funções;
- c) Carta de ligeiros e pesados.

3 — Só poderão ser admitidos como aeroabastecedores os trabalhadores que possuam:

- a) Como habilitações mínimas o curso geral de mecânica das escolas industriais ou oficialmente equiparadas, acrescido de uma experiência de quatro meses no local de trabalho;
- b) Carta de ligeiros e pesados, com experiência de condução de, pelo menos, dois anos.

II) Diversas condições específicas para os trabalhadores da aeronavegação e pesca:

1 — Excepto o superintendente e os de manutenção, os trabalhadores abrangidos por este acordo não poderão laborar alternadamente no aeroporto e noutros locais de trabalho.

2 — O número de aeroabastecedores qualificados em cada empresa compreenderá 25% da totalidade dos trabalhadores da aeronavegação ao seu serviço, excluindo os superintendentes e supervisores, sendo obrigatória

a inclusão de um aeroabastecedor qualificado em cada turno de serviço.

3 — A existência de um supervisor é obrigatória nos turnos constituídos por mais de dois trabalhadores.

4 — A existência de um superintendente é obrigatória nas aeroinstalações com mais de três trabalhadores.

5 — Sempre que um superintendente tenha a seu cargo a chefia de um terminal oceânico ser-lhe-á assegurado um subsídio especial do montante mínimo de 3000\$ e máximo de 5000\$.

Tal montante variará conforme a sua retribuição já exceda ou não o mínimo da tabela, devendo a retribuição real, neste caso, corresponder a mais 5000\$ do que a remuneração de superintendente prevista na tabela. Em todos os casos, independentemente da sua remuneração anterior, terá direito a, pelo menos, 3000\$ pelo desempenho dessas funções.

6 — A empresa poderá exigir o uso de uniforme para o exercício de quaisquer funções, quando o julgue conveniente.

III) Categorias e remunerações — é equiparado, para efeitos de remuneração, a superintendente o chefe de serviço de manutenção e equipamento de aeroportos.

IV) Horários:

1 — Praticar-se-ão conforme as características do serviço e sem prejuízo do estipulado no n.º 3 da cláusula 27.ª, «Horário de trabalho — Princípio geral, horários regulares e horários por turnos».

1.1 — Os horários regulares serão praticados pelos superintendentes.

1.2 — Os horários por turnos serão praticados por supervisores e aeroabastecedores, sempre que as necessidades de serviço o requeiram.

1.3 — Em caso de encerramento definitivo da instalação, os trabalhadores que por esse facto deixarem de trabalhar em turnos manterão o direito ao respectivo subsídio, absorvível por quaisquer aumentos.

Cobradores

1 — Admissão — ter 21 anos completos.

2 — Sem prejuízo da liberdade de a empresa efectuar admissões directas do exterior, os cobradores a quem, por motivo de saúde confirmado pelo médico do trabalho da empresa, não seja aconselhável a continuação do serviço externo terão preferência, em igualdade de circunstâncias, no preenchimento de vaga compatível no serviço interno de escritório.

2.1 — Caso tenha as habilitações e demais requisitos exigidos pela empresa, esta preferência aplicar-se-á ao preenchimento de vaga de caixa.

Trabalhadores construtores civis

A responsabilidade exigida nos termos legais pela direcção e fiscalização de obras, laboração de projectos e estimativas de custos ou orçamentos só poderá ser exigida e assumida pelos construtores civis que efectivamente dirijam e ou fiscalizem as obras, elaborem ou dirijam os estudos e ou projectos, estimativas e orçamentos.

Trabalhadores despachantes privativos

Habilitações mínimas — curso geral dos liceus ou equivalente.

Trabalhadores de escritório

I) Admissões:

- a) Ter a idade mínima de 21 anos;
- b) Possuir o curso geral do liceu, o curso geral do comércio ou equivalente.

II) Acessos:

- a) Controvertido (promoções automáticas);
- b) Os dactilógrafos promovidos a terceiros-escriturários por virtude de promoção legal obrigatória terão o acesso da categoria para que foram promovidos, sem prejuízo de continuarem a exercer tarefas próprias da categoria profissional de dactilógrafo;
- c) O auxiliar de escritório logo que obtenha as habilitações exigidas para escriturário é promovido a esta categoria.

Condições especiais de admissão dos profissionais de informática:

- a) Para desempenho da função de director ou chefe de divisão no campo específico da informática é exigida a licenciatura em Informática ou a prova de conhecimentos adquiridos neste campo que lhe permitam desempenhar estas funções;
- b) Para analista de sistemas, programadores, chefe de operação e planificação, operadores e operadores de recolha de dados, os respectivos cursos profissionais ou formação prática profissional equivalente, devidamente comprovados.

Regimes especiais de acesso dos profissionais de informática — na selecção de trabalhadores para o desempenho de qualquer função ter-se-ão em conta os seguintes elementos:

Director ou chefe de divisão:

- 1) Licenciatura em Informática;
- 2) Licenciaturas em curso de Economia ou Finanças ou Gestão e Administração de Empresas, completados com conhecimento de informática;
- 3) Trabalhadores com provas dadas de conhecimentos capazes para o desempenho das funções;

Analista de sistemas — informática:

- 1) Analista-programador no desempenho da função como titular;
- 2) Trabalhadores com curso de analista e programação;

Analista-programador ou chefe de operação:

- 1) Programadores no desempenho da função como titulares;
- 2) Trabalhadores com curso de programação;

Programadores:

- 1) Operadores titulares com curso de programação;
- 2) Trabalhadores com curso de programação;

Operadores:

- 1) Operadores de recolha de dados com curso de operação;
- 2) Operadores de recolha de dados.

Electricistas

Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra riscos de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Fogoeiro

Direito ao trabalho:

- a) As categorias profissionais abrangidas por este ACTV serão estabelecidas em obediência ao disposto no Regulamento da Profissão de Fogoeiro para a Condução de Geradores de Vapor, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966;
- b) É vedado às entidades patronais atribuir categorias inferiores às previstas neste ACTV;
- c) Não é permitido às empresas admitir ou manter ao seu serviço indivíduos que não estejam nas condições estabelecidas no Regulamento da Profissão de Fogoeiro para a Condução de Geradores de Vapor.

Hotelaria

1 — Os trabalhadores da hotelaria têm direito a alimentação gratuita de qualidade e quantidade igual às refeições servidas aos utentes.

2 — Quando, por caso fortuito ou motivo de força maior, a empresa não fornecer gratuitamente a alimentação, ou quando não lhe possa ser fornecida por motivo de férias ou de dieta, aquela será substituída pelo quantitativo mensal de 600\$.

3 — A refeição principal será tomada fora das horas de fornecimento das refeições aos utentes e o seu período não será inferior a uma hora nem superior a duas horas.

4 — Haverá um intervalo para descanso de quinze minutos no período da manhã e da tarde.

Quadros

1 — No início da sua carreira o quadro I ingressará na categoria equiparada a primeiro-escriturário.

1.1 — Nela permanecerá seis meses, tempo correspondente ao período experimental.

2 — Findo esse período transitará automaticamente ao grau II, a que corresponde a categoria de escriturário especializado.

2.1 — Nesta categoria permanecerá, no máximo, um ou três anos, consoante for licenciado ou bacharel.

3 — Findo esse período transitará automaticamente para o grau III, a que corresponde a categoria de chefe de secção.

4 — A passagem aos restantes graus não será por promoção obrigatória.

5 — Os graus IV, V e VI dos quadros corresponderão, respectivamente, às categorias de chefe de serviços, chefe de divisão e director.

6 — É suficiente que um quadro execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau, sem prejuízo do estabelecido neste ACTV para as substituições temporárias e do estabelecido para as funções transitórias inicialmente desempenhadas, a que se referem as alíneas seguintes:

- a) Os quadros devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menos responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva;
- b) No caso de as funções atribuídas ou desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalecem para todos os efeitos as de grau superior, sem prejuízo do estabelecido quanto ao desempenho transitório de funções.

7 — Características das funções dos diferentes graus:

7.1 — Categoria do grau I:

- a) Execução do trabalho técnico individualizado, simples e ou de rotina adequado à formação do titular sob controlo de outro quadro ou apoiado em orientações técnicas por ele bem definidas;
- b) Estudo da aplicação de técnicas e processos fabris, comerciais ou administrativos;
- c) Simples colaboração em trabalhos de equipa, de acordo com a formação do titular, sem liberdade de iniciativa para a realização de tarefas individualizadas;
- d) Colaboração técnica superiormente orientada em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação do titular, nomeadamente nos domínios comercial, de gestão, de informática, de planeamento e de ensino.

§ 1.º O profissional incluído neste grau executa o seu trabalho sob orientação e controlo permanente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

§ 2.º Este profissional não tem funções de chefia.

7.2 — Categoria do grau II:

- a) Assistência a quadros de grau superior;
- b) Colaboração em trabalhos de equipa com possibilidade de execução de tarefas da especialidade individualizadas, parcelares e simples, podendo, no entanto, orientar as tarefas de uma equipa de trabalhadores com categoria profissional distinta das abrangidas por este ACTV;
- c) Execução de trabalhos individualizados, mais ligados à resolução de problemas específicos do que a objectivos globais e com certo poder de decisão, embora dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- d) Funções técnico-comerciais no domínio da respectiva especialização;
- e) Assistência técnica em trabalhos de outros domínios consentâneos com a formação e experiência do titular;
- f) Orientação de outros quadros numa actividade comum, embora sem exercício de chefia nem mesmo de coordenação.

§ 1.º Deverá receber assistência técnica de um quadro mais qualificado sempre que necessite.

§ 2.º Quando ligados a projectos não tem funções de chefia, podendo tê-las nos outros casos, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos.

7.3 — Categorias do grau III:

- a) A execução de trabalhos para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou de trabalhos para os quais, embora se conte com a experiência acumulada, é necessária capacidade, quer de iniciativa, quer de frequentes tomadas de decisão;
- b) Execução eventual de trabalhos de estudos, análises, coordenação de técnicas fabris ou outras, coordenação de montagens, projectos, cálculos e especificações;
- c) Tomada de decisões a curto e a médio prazos;
- d) Actividades técnico-comerciais ou administrativas, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros quadros de grau inferior;
- e) Coordenação de planificações e de processos fabris ou outros e interpretação de resultados de computação;
- f) Minистраção eventual de orientação técnica a quadros de grau inferior cuja actividade pode agregar ou coordenar;
- g) Colaboração de trabalhos de equipa sem o exercício da respectiva chefia mas com possibilidade de execução de tarefas parcelares que impliquem a orientação de quadros do mesmo ramo e de grau inferior.

7.4 — Categorias do grau IV:

- a) Execução de trabalhos individualizados requerendo elevada especialização com base na simples indicação do seu objectivo, de prioridades relativas e de interferências com outros trabalhos ou sectores, com o encargo da respectiva planificação e a responsabilidade eventual pelo orçamento e os prazos correspondentes, mesmo com integração numa equipa;
- b) Coordenação complexa de actividades, tais como técnico-comerciais, administrativas, fabris, projectos e outras;
- c) Supervisão directa e continuada de outros quadros de níveis equivalentes ou de grau inferior, ou de chefia de um grau que inclua aqueles profissionais, em qualquer caso com uma actividade comum, com responsabilidade pelos orçamentos, pelos prazos das tarefas correspondentes e com a responsabilidade do desenvolvimento de uma tarefa completa de estudo, planificação e execução;
- d) Execução de trabalho complexo de investigação sob a orientação de um profissional de grau superior, com vista ao desenvolvimento das técnicas no domínio da respectiva especialização;
- e) Coordenação da actividade noutros domínios consentâneos com a formação e a experiência do titular;
- f) Aplicação de conhecimentos técnicos e de direcção de actividade com o fim de realização independente;
- g) Elaboração de pareceres técnicos, requerendo elevada especialização ou largos conhecimentos

e podendo envolver a revisão de trabalhos de outros quadros quanto a precisão técnica, sujeitos a controlo quanto à validade das conclusões mais aceites quanto ao rigor técnico e à executabilidade.

7.5 — Categoria do grau V:

- a) Supervisão e coordenação de várias equipas ou chefia e coordenação continuadas de vários grupos, ambos os casos integrando quadros do mesmo ou de vários ramos ou com títulos académicos de níveis equivalentes e desenvolvendo actividades diversas que não envolvam grandes dispêndios ou comprometam objectivos a longo prazo, com responsabilidade pela planificação e gestão económica e com a possibilidade de tomada de decisão e de emitir recomendações quanto aos meios a utilizar, nomeadamente quanto à escolha, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalho complexo de investigação com autonomia, podendo orientar profissionais de grau inferior;
- c) Execução de trabalhos ou elaboração de pareceres com base na simples indicação dos objectivos finais, requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos, apenas revistos quanto à política de acção e eficiência geral e, eventualmente, quanto a justeza de solução;
- d) Coordenação de programas de trabalho e direcção dos meios humanos e materiais postos à sua disposição.

7.6 — Categoria do grau VI:

- a) Direcção ou orientação superior, individual ou colegial, com delegação de poderes e responsabilidades para assegurar o cumprimento, a nível empresarial ou de um sector fundamental, dos objectivos decorrentes da política global da empresa, normalmente com capacidade de decisão a quanto a escolha, disciplina e remuneração de pessoal;
- b) Execução de trabalhos de investigação com a direcção ou orientação de uma equipa de pesquisa, de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia a um nível que permita visar a aquisição da independência técnica da empresa no respectivo domínio, ou de investigação individual e autónoma, requerendo elevada e comprovada capacidade intelectual e criativa;
- c) Execução de trabalho individual e autónomo requerendo muito elevada especialização ou conhecimentos muito vastos e ecléticos com elaboração de pareceres com influência directa da definição da política global da empresa;
- d) Participação na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação em funções de produção, assegurando a realização de programas superiores, sujeitando-se somente à política global e controlo financeiro da empresa.

Rodoviários

I) Só podem ser candidatos os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições gerais:

- a) Possuam habilitações mínimas legais;
- b) Possuam carta de condução profissional.

II) Livrete de trabalho:

1 — Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efectuado, no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete, para substituição de outro com validade que tenha sido extraviado, implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será esta responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

III) Outras:

1 — Quando conduzam veículos pesados ou veículos de distribuição, serão acompanhados por distribuidor ou ajudante, ou eventualmente motorista, salvo quando a empresa entender que é desnecessário.

2 — Se se verificar algum acidente de viação directamente imputável à ausência de um acompanhante, a responsabilidade do acidente será assumida pela empresa.

3 — Para além das tarefas constantes da definição de funções, o motorista de ligeiros poderá ainda transportar passageiros, correspondência e pequenos volumes.

Técnicos de desenho

I) Os profissionais técnicos de desenho com curso industrial ou outro com igual preparação em desenho ingressam directamente na carreira de desenhador, com a categoria de:

- a) Desenhador até três anos se, entretanto, tiverem completado na profissão dois anos na categoria de tirocinante;
- b) Os trabalhadores que, além do curso industrial, possuam o curso oficial de especialização de desenho ou o curso de formação profissional ministrado pelo serviço de formação profissional e que ainda não tenham praticado na profissão terão de exercer seis meses na categoria de tirocinante do 2.º ano para poderem ingressar na categoria de desenhador até três anos;
- c) Os profissionais técnicos de desenho com curso industrial ou outro com igual preparação em desenho estão sujeitos à carreira máxima prevista no acordo, salvo quando em menor prazo cumpram as funções previstas para a categoria imediata;
- d) O responsável pela distribuição dos trabalhos na sala de desenho deverá atender às especi-

ficidades do trabalho, distribuindo o mesmo de modo a proporcionar a formação técnico-profissional dos trabalhadores;

- e) Os trabalhadores técnicos de desenho com funções de coordenação têm direito à remuneração certa mínima do grupo salarial imediatamente superior àquele onde se enquadram os trabalhadores que coordena.

Telecomunicações

Curso geral dos liceus ou equivalente, com adequados conhecimentos de línguas estrangeiras, ou candidato já titular de certificado de habilitações reconhecido pelo Sindicato.

Trabalhadores de transportes fluviais e trabalhadores maquinistas práticos (admissão, carreira profissional e acesso dos trabalhadores de transportes fluviais).

A admissão, carteira profissional e acesso dos trabalhadores de transportes fluviais regular-se-ão pelas disposições legais aplicáveis, em especial pelo Regulamento de Inscrição Marítima, Matrícula e Lotações dos Navios da Marinha Mercante e da Pesca, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 45 969, de 15 de Outubro de 1964, com as várias alterações nele introduzidas.

Recrutamento

1 — O recrutamento dos trabalhadores inscritos marítimos a bordo dos navios e para os quadros de terra do armador far-se-á através das escalas dos respectivos sindicatos, na observância dos estatutos destes e da lei das associações sindicais e demais legislação aplicável, imperativa ou supletiva.

2 — A requisição para o recrutamento dará entrada no respectivo sindicato com a antecedência mínima de dois dias (quarenta e oito horas) da saída do navio, com excepção dos casos inesperados ou de força maior, que serão atendidos na medida do possível, desde que justificados.

3 — Sempre que haja recrutamento ou embarque de qualquer trabalhador, será obrigatório credencial do respectivo sindicato.

4 — O armador poderá recusar qualquer trabalhador desde que para tal tenha fundamento, devendo disso dar conhecimento ao sindicato.

Deveres dos trabalhadores maquinistas práticos

1 — À secção de máquinas compete, nomeadamente ao maquinista prático de 1.ª classe, quando exerça o lugar de chefia da secção:

- a) A responsabilidade da condução e das reparações, quer efectuadas por pessoal de bordo ou não, a assistência, manutenção e conservação de todas as máquinas de propulsão e auxiliares, de modo a retirar a maior eficácia de todo o material sob o seu controlo, incluindo combustíveis, lubrificantes, ferramentas e restantes materiais de consumo;
- b) A responsabilidade e o máximo aproveitamento da capacidade de produção das máquinas, da produção e distribuição de energia eléctrica, de redes de frio e de instalações de água doce, água do mar e esgotos;
- c) Em caso de entupimento de ralos de esgoto, dos porões e outras zonas de carga ou man-

timentos e ainda instalações sanitárias, só terá lugar a intervenção do pessoal de máquinas desde que se prove ser necessária a utilização de ferramentas.

2 — Ao maquinista prático de 2.^a classe compete:

- a) Quando em funções de chefia, as funções atribuídas ao maquinista prático de 2.^a classe são as mesmas que as atribuídas ao maquinista prático de 1.^a classe;
- b) Chefiar os quartos de serviço que lhe forem destinados, assumindo durante os mesmos a responsabilidade pela condução da instalação e pela actividade e disciplina do pessoal integrado nos mesmos;
- c) Colaborar na planificação, controlo e execução das reparações, beneficiações e experiência de todas as máquinas, aparelhos e instalações referentes à secção das máquinas, nomeadamente as constantes na distribuição de tarefas, segundo as instruções do maquinista prático de 1.^a classe;
- d) Colaborar com o maquinista prático de 1.^a classe na elaboração e actualização de inventários e sobressalentes e materiais, nomeadamente os relativos aos sectores que lhe estejam distribuídos;
- e) Efectuar as tarefas burocráticas que lhe forem atribuídas e relativas à actividade da secção de máquinas;
- f) Considerar-se, para todos os efeitos, o principal colaborador do maquinista prático de 1.^a classe, zelando pelo cumprimento das ordens e instruções dele transmitidas ou recebidas.

3 — Os maquinistas práticos, para além dos deveres constantes da cláusula 13.^a do presente ACTV, são ainda responsáveis pelo:

- a) Funcionamento de toda a aparelhagem mecânica e eléctrica dentro e fora da casa das máquinas, providenciando pela sua reparação em caso de avaria;
- b) Execução de pequenas reparações;
- c) Manutenção das máquinas e ou motores e conservação das instalações;
- d) Disciplina do pessoal da sua secção.

4 — É vedado ao pessoal de máquinas a sua intervenção em manobras que não sejam exclusivamente de máquinas, salvo em caso de salvamento de pessoas ou bens ou quando em manobras urgentes destinadas a acautelar a segurança da embarcação.

5 — Nenhum tripulante do convés ou das máquinas poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a embarcação estiver a trabalhar, salvo quando se tratar de operações de carga e não houver interferência das máquinas a bordo.

Deveres dos trabalhadores fluviais

São deveres dos trabalhadores fluviais:

- a) Limpar e conservar interior e exteriormente as embarcações das cintas para cima, excluindo porões, nos estaleiros ou fora deles;
- b) Manobrar e proceder a todas as operações necessárias à boa navegação, salvação e conservação da embarcação a seu cargo, ainda que

- tais manobras e operações tenham de ser realizadas fora do período normal de trabalho;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- d) Os tripulantes devem proceder ao arrumo da carga em termos de garantir manobra capaz para a segurança da embarcação e da carga.

Deveres do mestre de tráfego local

1 — São deveres do mestre de tráfego local:

- a) Governar, manobrar e dirigir a embarcação;
- b) Manter a disciplina e a obediência a bordo;
- c) Zelar pela conservação da embarcação;
- d) Velar pela integridade dos direitos e regalias sociais da tripulação;
- e) Velar pela inteira obediência aos regulamentos internos das entidades patronais, elaborados dentro dos limites e do espírito da lei e deste ACTV;
- f) Manter legalizada e presente tanto a documentação de bordo como a que identifica os componentes da tripulação;
- g) Elaborar a escala de serviço a bordo para que, na sua ausência, esteja representado por um tripulante da sua confiança;
- h) Cumprir as ordens a receber da entidade patronal e comunicar-lhe diariamente o serviço executado, salvo se, em virtude da natureza deste, receber ordens em contrário;
- i) Comunicar à entidade patronal, com presteza, todas as circunstâncias de interesse relativas aos tripulantes ou à embarcação;
- j) Zelar pela integridade da carga que lhe for confiada;
- k) Orientar as cargas e descargas das embarcações e medir e ou contar os produtos que receber e entregar assumindo a responsabilidade respectiva, elaborando toda a documentação relativa aos produtos movimentados;
- l) Participar imediatamente à hierarquia as dúvidas que surgirem na contagem das cargas, bem como dar conhecimento dos volumes com indícios de violação ou visivelmente mal acondicionados.

2 — O mestre de tráfego local não é responsável por quaisquer faltas de mercadoria quando a conferência e a contagem da carga não lhe for permitida, não devendo nestes casos assinar o recibo de bordo, a não ser com a respectiva ressalva.

Transmissão de ordens

1 — Aos domingos não podem ser dadas ordens aos tripulantes, mas devem cumprir as ordens dadas na véspera dentro do horário normal de trabalho, ressalvando-se as excepções consignadas no Regulamento de Inscrição Marítima RIM.

2 — As ordens para prolongamento de serviços extraordinários terão de ser obrigatoriamente comunicadas ao mestre da embarcação, impreterivelmente até uma hora antes do termo do seu período normal de trabalho, indicando-lhe o fim do trabalho, por períodos, de cada embarcação de transporte de combustíveis.

3 — Por períodos entende-se o trabalho prestado das 17 às 20, das 21 às 24 e das 0 às 8 horas.

4 — O pagamento do trabalho no período das 0 às 8 horas será devido nos termos das alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da cláusula 51.^a, salvo se se tratar de trabalho efectuado em antecipação ou prolongamento.

5 — As empresas procurarão manter, salvo motivo imperioso de serviço, o intervalo de descanso de dez horas consecutivas, previsto no n.º 4 da cláusula 36.^a, entre o fim de um período de trabalho efectivo e o início do seguinte.

Serviço de vigia

1 — É vedado aos tripulantes após a prestação do período normal de trabalho o serviço de vigia.

2 — Os lugares de vigia terão de ser desempenhados por trabalhadores, inscritos marítimos, que preencham os requisitos legais, tendo a empresa de fazer a sua requisição aos respectivos sindicatos.

2.1 — Aos indivíduos que à data da publicação deste ACTV já exerçam as funções de vigia da marinha mercante será permitido continuarem no desempenho daquelas funções.

2.2 — É proibido subcontratar pessoal para serviço de vigia, desde que tal facto faça perigar os postos de trabalho existentes.

2.2.1 — As empresas outorgantes diligenciarão no sentido de que as empresas subcontratantes cumpram os requisitos legais em matéria de recrutamentos de pessoal de vigia.

Perda de haveres

Em caso de naufrágio ou qualquer outro desastre em que o tripulante perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização que será de 6000\$ por cada trabalhador ou de montante inferior desde que a entidade patronal faça prova de que não há lugar a maior indemnização.

Subsídios especiais para trabalhadores fluviais

1 — Quando a propulsão do navio for feita por máquinas de combustão interna ou caldeiras queimando combustíveis líquidos (nafta, petróleo ou seus derivados), os trabalhadores do serviço de máquinas receberão a título de compensação por serviços tóxicos e depauperantes, enquanto durar essa situação, um subsídio de 10% sobre a remuneração base da tabela.

1.1 — Para nivelamento de ordenado, aos mestres de tráfego fluvial das embarcações motorizadas será atribuído igual subsídio, nas mesmas condições.

2 — Os motoristas práticos e mestres de tráfego local que prestem serviço em embarcações com máquinas superiores a 600 H. P., e durante o tempo em que exerçam funções, terão direito a um acréscimo de 20% sobre a remuneração base mínima obrigatória.

3 — Nas embarcações destinadas ao transporte exclusivo de produtos inflamáveis, corrosivos, explosivos e tóxicos e nas estações de limpeza e desgasificação de navios os tripulantes ao seu serviço terão direito a receber, e apenas enquanto a situação se mantiver, um subsídio de 25% sobre as remunerações da tabela.

4 — Sempre que uma embarcação destinada ao tráfego local tenha, por qualquer motivo, de prestar serviço fora da barra, os seus tripulantes terão direito a um subsídio de 100% sobre as retribuições auferidas enquanto durar aquele trabalho.

4.1 — Todos os subsídios atrás referidos incidirão unicamente sobre o custo da hora normal efectivamente

prestada, quaisquer que sejam as circunstâncias em que o trabalho seja prestado.

4.2 — Tais subsídios não incidirão, em consequência, sobre a taxa especial devida por trabalho extraordinário e por trabalho prestado em dia de descanso semanal complementar ou feriado.

Topógrafos

Possuir um curso de uma escola oficial ou oficialmente reconhecida de topografia ou equivalente.

ANEXO III

Enquadramento das profissões de harmonia com o quadro de níveis de qualificação anexo ao Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho.

1 — Quadros superiores:

Analista de sistemas;
Auditor interno;
Contabilista;
Director ou chefe de departamento;
Economista — graus 3, 4, 5 e 6;
Profissional de engenharia — escalões 3, 4, 5 e 6;
Superintendente de instalações.

2 — Quadros médios:

2.1:

Auditor interno auxiliar;
Economista — graus 1 e 2;
Profissional de engenharia — escalões 1 e 2;

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos;
Chefe de vendas;
Representante;
Superintendente;
Analista-chefe;
Analista principal.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado (químico);
Encarregado de armazém;
Encarregado (electricista);
Encarregado (metalúrgico);
Encarregado de refeitório;
Mestre de tráfego local;
Supervisor de aviação;
Inspector técnico.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Agente de métodos (escritórios);
Agente de métodos (metalúrgicos);
Chefe de operação;
Chefe de operação e planificação;
Correspondente em línguas estrangeiras;
Enfermeiro;
Escriturário especializado;
Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras;
Maquinista prático;
Secretária;
Supervisor de telecomunicações;

4.2 — Produção:

Assistente operacional;
Desenhador maquetista;
Desenhador projectista;
Técnico construtor civil;
Topógrafo;
Técnico de controlo de qualidade.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa;
Escriturário;
Operador de informática;
Operador de telex;
Recepcionista;

5.2 — Comércio — promotor de vendas;

5.3 — Produção:

Analista;
Carpinteiro/marceneiro;
Controlador de qualidade;
Desenhador;
Fogoeiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de instrumentos de precisão;
Mecânico montador de sistemas de queima;
Oficial (electricista);
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Operador de abastecimento e distribuição;
Preparador de insecticidas;
Operador de *blending*;
Operador-sondador;
Preparador de detergentes;

5.4 — Outros:

Aeroabastecedor;
Cozinheiro;
Fiel de armazém;
Fotógrafo especializado;
Marinheiro;
Motorista (ligeiros e pesados);
Aeroabastecedor qualificado.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de escritório;
Cobrador;
Conferente de armazém;
Copeiro/cafeteiro;
Dactilógrafo;
Empregado de balcão;
Operador de empilhador;
Operador de serviços de armazém;
Telefonista;

6.2- Produção:

Condutor/ajudante de motorista;
Lubrificador de garagens;
Operador de enchimento de gases.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Estafeta;
Guarda;

Lavador;
Porteiro;
Servente de armazém;
Trabalhador de limpeza e contínuo.

Profissões integráveis em dois níveis

Analista-programador — 1/2.1.
Assistente administrativo — 1/2.1.
Chefe de divisão — 1/2.1.
Chefe de equipa — 3/5.3.
Chefe de serviços — 1/2.1.
Chefe de secção 2.1/3.
Coordenador de vendas — 2.1/3.
Despachante privativo — 2.2/4.2.
Operador de movimentação — 5.3/6.2.
Operador de recolha de dados — 5.1/6.1.
Programador de informática — 2.1/4.1.
Técnico administrativo — 2.1/4.1.
Técnico administrativo principal — 2.1/4.1.
Telefonista-chefe — 5.4/6.1.

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais em grupos ou graus de remuneração

Grupos/graus	Profissões
A/VI	Director ou chefe de departamento. Economista (grau 6). Profissional de engenharia (escalação 6).
B/V	Chefe de divisão. Economista (grau 5). Profissional de engenharia (escalação 5).
C/IV	Analista de sistemas. Assistente administrativo. Auditor interno. Chefe de serviços. Chefe de vendas. Economista (grau 4). Profissional de engenharia (escalação 4). Superintendente de instalação.
D/III	Analista-chefe. Analista-programador. Agente de métodos (escritório). Auditor interno auxiliar. Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos. Chefe de secção. Coordenador de vendas. Despachante privativo. Economista (grau 3). Profissional de engenharia (escalação 3). Representante. Superintendente. Técnico administrativo principal.
E/II	Analista principal. Assistente operacional. Chefe de operação e planificação. Desenhador projectista. Programador de informática. Técnico administrativo. Técnico construtor civil. Topógrafo.

Grupos/graus	Profissões
F/I-B	Agente de métodos (metalúrgico). Chefe de operação (informática). Desenhador-maquetista. Economista (grau 2). Escriturário especializado. Fotógrafo especializado. Secretário. Profissional de engenharia (escalação 2).
G/I-A	Caixa. Chefe de equipa. Correspondente em línguas estrangeiras. Desenhador. Economista (grau 1). Encarregado de armazém. Encarregado (electricistas). Encarregado (metalúrgico). Encarregado (químico). Enfermeiro. Escriturário de 1. ^a Esteno-dactilógrafo em línguas estrangeiras. Inspector técnico (garagem). Operador de informática. Promotor de vendas. Profissional de engenharia (escalação 1). Supervisor de aviação. Supervisor de telecomunicações. Técnico de controlo de qualidade
H	Aeroabastecedor qualificado. Analista. Carpinteiro/marceneiro. Encarregado de refeitório. Escriturário de 2. ^a Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa. Fiel de armazém. Fogoeiro. Maquinista de 1. ^a classe. Mecânico de automóveis. Mecânico montador de sistemas de queima de 1. ^a (mecânico de gás). Mecânico de instrumentos de precisão. Mestre de tráfego local. Motorista (pesados). Operador de recolha de dados (com mais de quatro anos). Operador de telex. Oficial electricista. Recepcionista. Serralheiro civil. Serralheiro mecânico. Telefonista-chefe.
I	Aeroabastecedor. Conferente de armazém. Cobrador. Cozinheiro. Dactilógrafo. Escriturário de 3. ^a Lubrificador. Maquinista de 2. ^a classe. Marinheiro de 1. ^a classe. Mecânico montador de sistemas de queima de 2. ^a Motorista (ligeiros). Operador de abastecimento e distribuição. Operador de <i>blending</i> . Operador de empilhador. Operador de recolha de dados (com menos de quatro anos). Operador sondador. Preparador de detergentes. Preparador de insecticidas. Telefonista. Operador de movimentação.

Grupos/graus	Profissões
J	Auxiliar de escritório. Condutor/ajudante de motorista. Copeiro/cafeteiro. Empregado de balcão. Estafeta. Marinheiro de 2. ^a classe. Operador de enchimento de gases. Operador de serviço de armazém.
K	Contínuo. Guarda. Lavador. Porteiro. Servente de armazém.
L	Trabalhador de limpeza.

ANEXO V

Remunerações mensais mínimas

(Em euros)

Grupos	Graus	Remuneração mensal
A	VI	2 308
B	V	1 759
C	IV	1 585
D	III	1 351
E	II	1 120
F	I-B	1 028
G	I-A	920
H	—	797
I	—	705
J	—	658
K	—	564
L	—	521

A tabela salarial produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004 e absorve, até à respectiva concorrência, aumentos voluntários concedidos ou a conceder pelas empresas.

Lisboa, 20 de Abril de 2004.

Declaração

Considerando que ainda não existe transição das categorias profissionais da PETROGAL para as categorias previstas no ACT, o que impede o enquadramento de algumas delas na respectiva tabela salarial, a PETROGAL, na sequência da revisão das remunerações mínimas do referido ACT, vai adoptar o procedimento seguinte:

- Sem aprovar nova tabela, aplicará a percentagem de 3,4% à tabela de salários mínimos da PETROGAL, negociada com as associações sindicais em 1992, já acrescida da percentagem de 8% aplicada em 1993, 5,7% aplicada em 1994, 5% aplicada em 1995, 4,75% aplicada em 1996, 3,5% aplicada em 1997, 3,5% aplicada em 1998, 3,5% aplicada em 1999, 3,5% aplicada em 2000, 4% aplicada em 2001, 4% aplicada em 2002 e 3,6% aplicada no ano passado, procedendo, em seguida, como se houvesse essa revisão; ou seja

- b) Somará os valores assim determinados aos montantes consolidados de escalões salariais e anuidades de cada trabalhador;
- c) No tocante aos trabalhadores que, segundo a tabela interna, auferiram remunerações inferiores aos valores encontrados, aumentará as remunerações efectivas em montante igual à diferença.

Lisboa, 20 de Abril de 2004.

Declaração final dos outorgantes

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho oito empresas e 3128 trabalhadores.

Lisboa, 20 de Abril de 2004.

Pelas empresas SHELL, ESSO, BP, CEPESA, PETROGAL, CLC, TANQUISADO e AGIP:

António José Fontes da Cunha Tabora, mandatário, com poderes para contratar.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em representação dos sindicatos nela filiados:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
 SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

Armando da Costa Farias, mandatário.

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, em representação das seguintes organizações subscritoras:

FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;
 FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos;
 Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal;
 FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa;
 Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia;
 SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses;
 SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
 Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
 Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras — SIFOMATE;
 SETN — Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia;
 SQTD — Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho;

Armando da Costa Farias, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás, representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;

SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
 Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 22 de Novembro de 2004. — O Secretariado:
João da Silva — Adriano Beijinho Matoso.

Declaração

Lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
 Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
 Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
 STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
 Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
 Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;
 SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

(* O CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte foi extinto, integrando-se no CESP (*Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2004).

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
 Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

A Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

E por ser verdade vai esta declaração devidamente assinada.

18 de Novembro de 2004. — O Secretariado da Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Florestas e Pecuária;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 17 de Novembro de 2004. — A Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro.*

Depositado em 14 de Janeiro de 2005, a fl. 80 do livro n.º 10, com o registo n.º 13/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre a Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.^{da}, e outras e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra (sector de óptica) — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Cláusula prévia

A presente convenção altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 29, de 8 de Agosto de 1979, 17, de 8 de Maio de 1984, 17, de 8 de Maio de 1985, 17, de 8 de Maio de 1986, 20, de 29 de Maio de 1987, 28, de 29 de Julho de 1988, 6, de 15 de Fevereiro de 1990, 7, de 22 de Fevereiro de 1991, 25, de 8 de Julho de 1994, 26, de 15 de Julho de 1997, 26, de 15 de Julho de 1998, 25, de 8 de Julho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, e 24, de 29 de Junho de 2001, nas matérias nela constantes.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1 — O presente ACT obriga, por um lado, todas as empresas subscritoras que se dedicam ao fabrico e comercialização de lentes e artigos ópticos e, por outro, todos os trabalhadores filiados nas associações sindicais outorgantes que se encontrem ao serviço das empresas, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do ACT.

2 — O presente ACT é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Lisboa e Porto.

3 — O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4 — O presente ACT abrange três empregadores e 338 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — A presente convenção colectiva de trabalho entra em vigor decorrido o prazo legalmente fixado, após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e é válida pelo período de um ano, mantendo-se, contudo, em vigor até ser substituída por outro instrumento de regulamentação colectiva.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A denúncia do presente ACT só produzirá efeitos se assumir a forma escrita e for comunicada à outra parte até 90 dias antes do termo da sua vigência, entendendo-se por denúncia a apresentação da proposta de revisão.

2 — Só tem legitimidade para proceder à denúncia do presente contrato pela parte sindical a federação, sindicato ou sindicatos a quem couber a representação da maioria dos trabalhadores abrangidos.

3 — Não obstante a denúncia, nos termos dos números anteriores, este contrato manter-se-á em vigor até à sua substituição por novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 4.^a

Limitação às operações de fabrico

1 — As empresas só podem contratar a efectivação de alguma ou algumas operações anexas ou complementares da sua produção se o fizerem com empresas singulares ou colectivas legalmente constituídas.

2 — Para efeitos do número anterior, consideram-se operações anexas ou complementares da produção, entre outras, a empalhação, lapidação, pintura, gravação, artigos de laboratório e espelhagem.

CAPÍTULO II

Cláusula 5.^a

Admissão

1 — A admissão de pessoal nas empresas abrangidas por este contrato só poderá recair em indivíduos que tenham completado 14 anos de idade, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, dotados de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções noutra empresa.

2 — Na admissão, as empresas darão preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.

3 — Não podem ser admitidos indivíduos que se encontrem na situação de reformados.

4 — É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.

5 — Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída pelo menos a categoria de praticante do 3.^o ano.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 15 dias. Os trabalhadores admitidos

para categorias especializadas ou qualificadas verificarão um período experimental de 30 dias.

2 — Findo o período da experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.

3 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a que tenha oferecido melhores condições de trabalho que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 7.^a

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada, deverá contar-se, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a prazo nos termos da lei. A empresa que pretender usar desta faculdade devê-lo-á declarar de forma inequívoca e por escrito ao substituto no acto de admissão.

2 — Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o substituto continuar ao serviço da empresa por mais de 15 dias, será a admissão considerada definitiva e, conseqüentemente, aumentado ao quadro do respectivo pessoal.

Cláusula 9.^a

Tempo do aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 10.^a

Inspecção médica

1 — Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumocioses, sem qualquer encargo para estes.

2 — A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo.

3 — A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos repre-

sentativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina no trabalho.

Cláusula 11.^a

Composição das obragens

A constituição das obragens será livre, isto é, não fica sujeita a qualquer condicionalismo.

Cláusula 12.^a

Classificação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo II.

2 — A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.

3 — As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4 — As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 13.^a

Mapa do pessoal

1 — As empresas procederão aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviarão aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2 — O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão o nome, o número de sócio, a categoria profissional, a retribuição e o valor da quotização, além dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 14.^a

Quadro de densidades

1 — No preenchimento dos quadros de pessoal, as entidades patronais tomarão por base o quadro de densidades.

2 — Só é admitida a divisão nos grupos A e B desde que exista diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade.

3 — Haverá sempre um condutor por cada máquina nas máquinas automáticas de produção de vidro cujo titular deva ter essa categoria profissional.

4 — O número de serventes não pode ser superior a 20% do total dos trabalhadores da empresa e o número de aprendizes também não pode ser superior a 25% do mesmo total.

5 — Sempre que em cada secção haja 10 ou mais trabalhadores, haverá obrigatoriamente um encarregado ou trabalhador de categoria superior.

CAPÍTULO III

Cláusula 15.^a

Obrigações das empresas

São obrigações das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar os estabelecimentos fabris em boas condições de salubridade e higiene, mantendo, para o afeito, refeitórios e balneários e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação dos locais de trabalho;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes sindicais, membros das comissões paritárias, representantes de secções de actividade ou profissionais, delegados sindicais e delegados à previdência para o exercício das suas funções. O delegado à previdência será, porém, o ou um dos delegados sindicais;
- f) Dispensar os trabalhadores, pelo tempo necessário, nunca inferior a uma hora, para frequentar cursos nocturnos de estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos consecutivos anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;
- g) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem doença com incapacidade temporária superior a 30 dias, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquela, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;
- h) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- i) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- j) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;
- l) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;
- m) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores;
- n) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;
- o) Promover cursos de especialização ou estágios visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

- p) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

As empresas, individualmente ou em conjunto com outras empresas, devem fomentar a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades. Este plano de formação poderá abranger, nomeadamente:

- Cursos, seminários ou estágios a realizar no País ou no estrangeiro;
- Trabalho de formação a realizar na empresa individualmente ou através de grupos profissionais constituídos para o efeito;
- Análise de publicações com interesse no campo específico da actividade profissional.

Cláusula 17.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

- a) Ter e promover relações de trabalho correctas;
- b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;
- f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares do trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;
- g) Os porteiros, fundidores, escolhedores, arquiastas, condutores e ajudantes de condutores de máquinas automáticas, cozedores e ajudantes de pintura a fogo, maquinistas e ajudantes de ividur não poderão abandonar o serviço sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho suplementar pago como trabalho extraordinário. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas desde que o trabalhador dê o seu acordo ou em situações de perigo iminente;
- h) Não trabalhar em concorrência com a empresa a que está ligado por contrato.

Cláusula 18.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 21.^a;
- e) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2 — A prática, pela empresa, de qualquer acto em desobediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 19.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1 — Durante o tempo em que os dirigentes sindicais se mantiverem no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 16.^a, continuarão a ser pagos tal como se se mantivessem ao serviço da empresa, da maneira seguinte, ressalvando o disposto na lei das associações sindicais:

- a) Nas empresas com 1 a 25 trabalhadores, o dirigente será pago na totalidade pelo sindicato;
- b) Nas empresas com 26 a 100 trabalhadores, estas pagarão metade da retribuição, suportando o sindicato a outra metade;
- c) Nas empresas com 101 ou mais trabalhadores, estas pagarão a totalidade da retribuição.

2 — Para os afeitos das alíneas anteriores, atender-se-á ao número mais elevado de trabalhadores que estiver ao serviço da empresa durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções.

3 — Quando numa empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 20.^a

Alteração da categoria profissional

A categoria profissional do trabalhador só poderá ser alterada por mútuo acordo, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 21.^a

Transferência para outro local de trabalho

1 — A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador, ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da própria unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade e não diste mais de 2 km.

3 — No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato de trabalho com justa causa.

4 — A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 22.^a

Contrato a prazo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a prazo será aplicado na totalidade este ACT, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT será de quarenta horas, distribuído por cinco dias consecutivos, salvo o disposto no n.º 3.

2 — O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3 — Os trabalhadores em regime de turnos interromperão o seu período de trabalho por um período diário não inferior a trinta minutos para descanso ou refeição.

4 — Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

5 — Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

6 — Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 24.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos imprevistos de trabalho;
- b) Quando as empresas estejam na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3 — Em caso de interrupção forçada do trabalho por motivo de força maior durante qualquer período de trabalho (normal ou extraordinário), interrupção essa que não possa conduzir à situação de *inlabor*, as empresas

pagarão integralmente os salários médios normais calculados na base dos valores obtidos para a semana, quinzena ou mês imediatamente anteriores.

4 — A situação de *inlabor* só poderá verificar-se a partir de três dias consecutivos de interrupção de trabalho e terá de ser devidamente justificada pela empresa ao Ministério do Trabalho e ao sindicato.

Cláusula 25.^a

Limite do trabalho extraordinário

1 — Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas extraordinárias por dia, salvo casos excepcionais.

2 — O limite máximo de horas extraordinárias não deve exceder cento e cinquenta horas anuais.

3 — O trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas quando haja prestado trabalho extraordinário após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — O trabalho extraordinário será remunerado com um aumento de 50% na 1.^a e 2.^a horas diárias e de 100% nas seguintes.

2 — O limite das cento e cinquenta horas anuais previstas no n.º 2 da cláusula anterior só poderá ser excedido com a autorização expressa do sindicato e todas as horas efectuadas serão retribuídas com um aumento de 25% sobre a retribuição normal.

3 — No cálculo do valor/hora, para efeitos de pagamento do trabalho extraordinário, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$V/H = \frac{12 \times \text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Número de horas semanais}}$$

4 — O trabalho extraordinário efectuado para além das 24 horas ou antes das 8 horas será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, quando ultrapasse as 20 horas, e assegura o transporte do trabalhador, desde que este não possa recorrer a transporte normal.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga alternada são remunerados com um acréscimo mensal de 22,5%, calculado sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 6.

a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 8 desta cláusula será de € 148,08.

2 — Os trabalhadores em regime de três turnos rotativos com folga fixa são remunerados com um acréscimo mensal de 18,75%, calculado sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 6.

a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 8 desta cláusula será de € 123,40.

3 — Os trabalhadores em regime de dois turnos rotativos são remunerados com um acréscimo mensal de 12,5% sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 6.

a) O valor que vigorará na vigência constante do n.º 8 desta cláusula será de € 82,27.

4 — O acréscimo referido nos n.ºs 1 e 2 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

5 — Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente contrato estejam a receber no trabalho por turnos acréscimos superiores aos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

6 — Os acréscimos referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

7 — Se o trabalhador em regime de turnos passar a trabalho normal, desde que a mudança não seja solicitada por este, o valor do subsídio será integrado na remuneração do trabalhador. Porém, se na primeira revisão salarial posterior a integração do subsídio de turno na remuneração e se nesta o aumento verificado pela retribuição do trabalhador não atingir 50% do valor do subsídio de turno que auferia, esse valor de aumento ser-lhe-á garantido.

8 — A aplicação do subsídio constante desta cláusula produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 27.^a-A

Cantinas em regime de auto-serviço

1 — As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2 — Enquanto não existirem cantinas a funcionar nos termos do n.º 1, os trabalhadores terão direito aos seguintes subsídios:

- a) Os trabalhadores terão direito a um subsídio no valor de 0,64% sobre a remuneração do grupo 6 (durante a vigência da presente convenção, o valor que vigorará será de € 4,20);
- b) O valor constante na alínea a) é devido por cada dia de trabalho prestado nos termos do n.º 1.

3 — No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no n.º 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre as empresas e a maioria dos trabalhadores interessados.

4 — O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

5 — O valor constante do n.º 2, alínea a), produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 27.^a-B

Subsídio de calor

Os trabalhadores classificados com a categoria de moldador (óptica) terão direito, além da retribuição normal, a um subsídio mensal de 10% da remuneração mínima mensal do grupo 6 da respectiva tabela enquanto exercerem a função.

O valor que vigorará durante a vigência da presente convenção será de € 65,81.

CAPÍTULO IV

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

1 — a) Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2 — A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no n.º 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3 — As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este ACT são as constantes das tabelas anexas.

4 — Os trabalhadores em regime de pagamento com base nas tabelas anexas para o trabalho à peça auferirão, sobre o valor recebido na semana, quinzena ou mês, sempre mais 16,66% sobre aqueles valores.

5 — No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 29.^a

Trabalho em regime de tarefa

Aos trabalhadores em regime de tarefa, a empresa pagará os feriados pela média do mês, quinzena ou semana.

Cláusula 30.^a

Retribuição do trabalho à peça

1 — A retribuição do trabalho à peça é calculado de harmonia com as tabelas anexas.

2 — Quando se verificar diminuição da quantidade de peças produzidas por facto não imputável ao trabalhador, este receberá durante o respectivo período a mesma remuneração que recebera no período anterior.

3 — Quando se verificar diminuição da quantidade de peças produzidas por culpa do trabalhador, este receberá apenas o correspondente às peças produzidas, mas não poderá receber menos que a remuneração mínima que por este contrato é atribuída à respectiva categoria.

4 — Para os trabalhadores que recebam indemnizações ou pensões por incapacidade parcial para o trabalho, a redução máxima será a do montante da própria indemnização ou pensão. Verificando-se que não há diminuição no rendimento do trabalhador, não haverá lugar àquela redução.

Cláusula 31.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 32.^a

Desempenho de outras funções

1 — Sempre que um trabalhador desempenhe outra função a que corresponda retribuição superior, tem direito a receber esta retribuição enquanto a desempenhar.

2 — Se o desempenho da função referida no número anterior se mantiver por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à retribuição superior que recebia.

3 — Se o desempenho da função referida no n.º 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição como à categoria, com produção de todos os efeitos desde o dia em que começou a desempenhá-la.

4 — Para efeitos de aquisição da categoria, não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar ou férias.

5 — Mensalmente, a empresa comunicará aos trabalhadores que estiverem na situação de desempenho de outra ou outras funções a que couber remuneração superior o tipo da função e, bem assim, a sua duração.

6 — Os períodos de dois a cinco anos a que se alude, respectivamente, nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula contar-se-ão a partir do 1.º dia de efectiva substituição para a função considerada.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm direito a receber, na época de Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2 — No ano da admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3 — Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4 — No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5 — No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6 — Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses, ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7 — O subsídio deve ser pago até ao dia 15 de Dezembro, salvo a hipótese prevista no n.º 5, se o regresso do trabalhador for posterior àquela data.

CAPÍTULO V

Cláusula 34.^a

Deslocações — Pequenas deslocações

1 — São pequenas deslocações, para efeitos do disposto nesta cláusula e nas seguintes, as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2 — O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 35.^a

Direitos especiais

1 — As empresas, respeitadas as condições do número seguinte, poderão, para o efeito de deslocação até ao local do trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2 — Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

- Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou não existindo na sede da empresa;
- Ao pagamento da refeição, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- Ao pagamento do tempo de trajecto e espera na parte em que exceda o período normal de deslocação nos termos da cláusula 26.^a As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3 — Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

- a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados;
- b) O início e o fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e entre as 19 e as 21 horas;
- c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7 horas, inclusive;
- d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

4 — No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria, terá direito ao pagamento de 26% por quilómetro sobre o preço da gasolina super.

Cláusula 36.^a

Grandes deslocações no continente e nas Regiões Autónomas

1 — Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no continente e nas Regiões Autónomas ao subsídio de 0,9% por dia da remuneração estabelecida para o grupo 6.

2 — Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação.

3 — Ao pagamento do tempo de trajecto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 26.^a

4 — A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho no continente.

5 — A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa, quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas.

6 — A um seguro de acidentes pessoais no valor de € 25 000 enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 37.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

CAPÍTULO VI

Cláusula 38.^a

Descanso semanal

1 — O trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2 — Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3 — A empresa deverá fazer coincidir com o sábado e o domingo os dias de descanso semanal, periodicamente, para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 39.^a

Feriados

1 — São feriados:

a):

1 de Janeiro;
18 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de quinta-feira da Ascensão, ou outro com significado local.

2 — A terça-feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 40.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes.

Na falta de acordo, competirá à empresa a marcação.

2 — O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório, feriado ou no dia de descanso complementar dá ao trabalhador o direito a receber o dia em que trabalhou com um acréscimo de valor igual a duas vezes o da sua retribuição diária. Em trabalho prestado durante o período nocturno haverá, ainda, lugar ao acréscimo da taxa legalmente fixada para trabalho nocturno, que incidirá sobre a remuneração de base. (Assim, um trabalhador que aufera € 75 mensais e que trabalhe num feriado ou num dia de descanso auferirá nesse mês € 5, salvo se houver a acrescer a taxa por trabalho nocturno.)

3 — Quando se verifique a situação prevista no n.º 2 da cláusula anterior, os trabalhadores que tiverem de prestar trabalho receberão o dia com um aumento de valor igual à retribuição diária.

4 — O trabalhador terá sempre direito a meio dia ou a um dia de retribuição, paga nos termos do n.º 2 desta cláusula, sempre que trabalhe até quatro horas ou de quatro a oito horas, respectivamente, em qualquer desses dias.

5 — O disposto nos n.ºs 1, 2, 3 e 4 aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

6 — A fórmula para cálculo do salário/hora para efeitos do pagamento do trabalho suplementar é a seguinte:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

em que:

RM = remuneração mensal;

HS = número de horas de trabalho semanal.

Cláusula 41.^a

Férias

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este ACT serão concedidos, em cada ano civil e sem prejuízo da respectiva retribuição normal, 30 dias seguidos de férias ou 22 dias úteis, quando gozadas interpoladamente.

2 — No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de Dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3 — A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de Junho e 31 de Outubro.

4 — Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5 — Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação. Sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6 — Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 30 dias de férias e receber o respectivo subsídio.

7 — Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio ser-lhe-ão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8 — Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos

períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

1 — Antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal. Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2 — Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozem.

3 — O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior, sem prejuízo do disposto no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 43.^a

Marcação de férias

1 — A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de Março de cada ano, o plano de férias.

2 — Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, as empresas podem, para efeito de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 44.^a

Interrupção de férias

1 — Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

2 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 45.^a

Sanções

1 — A empresa que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2 — A empresa que, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 42.^a pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII

Cláusula 46.^a

Definição da falta

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 47.^a

Ausência inferior a um dia de trabalho

1 — As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2 — Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior, aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 48.^a

Participação da falta

1 — Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2 — As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 49.^a

Tipos de falta

1 — A falta pode ser justificada ou injustificada.

2 — É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do n.º 1 da cláusula 50.^a

3 — As empresas poderão conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 50.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença;
- b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência;
- c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;
- d) Falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, durante cinco dias consecutivos;

- e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;
- f) Falecimento de tios, no dia do funeral, mediante autorização da empresa;
- g) Nascimento de filhos, durante três dias úteis;
- h) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuem as provas;
- i) Doação benévola de sangue, no dia da doação;
- j) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2 — Os prazos previstos nas alíneas *d)*, *e)* e *f)* contam-se a partir do dia imediato ao do conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3 — Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 51.^a

Consequências da falta

1 — A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 da cláusula 19.^a

2 — A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3 — O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste contrato.

4 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente nos dias anteriores e imediatamente a seguir aos dias de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a estes.

5 — Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia imediatamente a seguir ao descanso, perde também a remuneração referente a este.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 52.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1 — Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

Cláusula 53.^a

Regresso do trabalhador

1 — Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2 — A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 54.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1 — No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2 — Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *inlabor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida a 20% se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 55.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato individual de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 56.^a

Por mútuo acordo

1 — É sempre lícito às partes (trabalhador e empresa) revogar por mútuo acordo o contrato, quer este tenha prazo ou não.

2 — A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 57.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Findo o prazo para que foi estabelecido;
- b) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 58.^a

Com justa causa

1 — Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato.

2 — A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de procedimento disciplinar.

3 — O processo disciplinar será escrito e a nota de culpa conterá obrigatoriamente a descrição dos comportamentos imputados ao trabalhador e, bem assim, a indicação do prazo da resposta à mesma, o qual nunca será inferior a três dias úteis.

4 — Na sua resposta à nota de culpa, o trabalhador deduzirá por escrito os factos que considere relevantes para o conhecimento da verdade.

5 — A empresa só poderá recusar a realização das diligências de prova requeridas pelo arguido desde que as mesmas revistam natureza dilatória do processo ou não sejam directamente respeitantes aos factos imputados.

6 — A nota de culpa e a intenção de proceder ao despedimento do trabalhador será obrigatoriamente comunicada à comissão de trabalhadores, nas empresas em que exista.

7 — Findo o processo e independentemente da sua tramitação legal, este e a respectiva decisão serão comunicados no sindicato.

8 — Para fundamentar a decisão, só poderão ser tomados em consideração os factos e circunstâncias invocados na nota de culpa.

Cláusula 59.^a

Justa causa de rescisão

1 — Constituem justa causa para a empresa rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios da empresa, nomeadamente o furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- e) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho, ainda que decorrente de estado de embriaguez;
- f) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da

empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes, desde que esta qualidade seja conhecida pelo trabalhador;

- g) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- h) Falsas declarações relativas à justificação das faltas.

2 — Constituem justa causa para o trabalhador rescindir o contrato, além de outros, os seguintes factos:

- a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) A falta culposa do pagamento de retribuição na forma devida;
- c) A violação culposa das garantias do trabalhador nos casos e termos previstos na lei e neste contrato;
- d) A aplicação de qualquer sanção abusiva;
- e) A lesão culposa de interesses materiais do trabalhador;
- f) A conduta intencional da empresa ou dos seus superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

3 — Sempre que o trabalhador ponha termo ao contrato por qualquer dos motivos previstos nas alíneas *b)*, *c)*, *d)* e *f)* do número anterior, terá direito a indemnização.

Cláusula 60.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

1 — O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho, por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

3 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso.

4 — Podem ser dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 61.^a

Trabalho de mulheres

1 — A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2 — É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens desde que desempenhem a mesma função, dentro do princípio «para trabalho igual, salário igual».

3 — São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até quatro meses após o parto tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Faltar 120 dias na altura do parto, sem redução do período de férias, da retribuição (diferença entre a retribuição que auferir e o subsídio pago pela caixa de previdência), nem prejuízo da antiguidade, e, decorrido aquele período sem que estejam em condições de retomar o trabalho, prolongá-lo nos termos legais;
- c) A duas horas diárias, em princípio uma no período da manhã e outra no período da tarde, para tratar do seu filho até que este atinja a idade de 12 meses. A forma de utilização diária destas horas será, porém, objecto de acordo prévio entre a trabalhadora e a empresa.

4 — A trabalhadora grávida que for despedida sem justa causa terá direito, além das indemnizações normais, a uma indemnização complementar equivalente à retribuição que receberia durante o período da gravidez adicionada a um ano após o parto.

Cláusula 62.^a

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Previdência e abono de família

Cláusula 63.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão pontualmente para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XII

Cláusula 64.^a

Higiene e segurança no trabalho

1 — As entidades patronais terão de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, providendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2 — Os refeitórios previstos na alínea b) da cláusula 16.^a terão de existir em todas as empresas, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo os trabalhadores das empresas acordarem na sua inutilidade.

3 — Todas as empresas dotarão as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4 — Em todas as empresas haverá uma comissão de segurança com as atribuições constantes do n.º 7 desta cláusula.

5 — A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6 — A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico do trabalho.

7 — A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;
- b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;
- c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;
- d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8 — A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

Cláusula 65.^a

Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

- a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;
- b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas conectivas que entenda necessárias;
- c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;
- d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;
- e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude o n.º 3 da cláusula 10.^a

Cláusula 66.^a

Designação do médico

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

Cláusula 67.^a

Independência do médico

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira independência técnica.

CAPÍTULO XIII

Das comissões paritárias

Cláusula 68.^a

Constituição

1 — É criada uma comissão paritária, regulada pelo disposto nesta cláusula e seguintes.

2 — São vogais da comissão paritária as entidades subscritoras do presente ACT e as empresas e associações a quem ele seja aplicado por extensão de âmbito.

3 — A comissão paritária, nos termos do respectivo regulamento, poderá funcionar:

- a) Em plenário de vogais;
- b) Em reuniões sectoriais ou de empresa.

4 — Os vogais poderão fazer-se assistir por assessores técnicos.

Cláusula 69.^a

Atribuições

Serão atribuições das comissões paritárias, além das referidas por este contrato:

- a) Promover, por solicitação das partes, a execução do contrato e colaborar no seu aperfeiçoamento;
- b) Dar parecer e prestar informações sobre matérias de natureza técnica.

Cláusula 70.^a

Das deliberações

As deliberações acordadas pela comissão paritária obrigam, após a sua publicação, quer as empresas quer os sindicatos.

Cláusula 71.^a

Regulamento da comissão paritária

1 — As comissões paritárias terão sede na Marinha Grande, em local a designar pelo secretariado.

2 — Para assegurar o exercício das funções que são cometidas por esta convenção, haverá um secretariado, constituído por três elementos designados pelo plenário de vogais.

3 — Compete ao secretariado:

- a) Assegurar o normal funcionamento das comissões paritárias;

- b) Convocar os vogais respectivos sempre que haja necessidade do funcionamento das comissões paritárias;
- c) Convocar o plenário de vogais, a solicitação de, pelo menos, duas entidades outorgantes nesta convenção;
- d) Convocar, quando for caso disso, os árbitros de parte.

4 — As comissões paritárias reunirão a requerimento de qualquer das partes outorgantes nesta convenção, devendo esse pedido, endereçado ao secretariado sob registo:

- a) Conter o motivo do pedido da reunião;
- b) Expor detalhadamente os respectivos fundamentos.

5 — Recebido o requerimento, as reuniões e deliberações serão efectuadas no prazo máximo de 30 dias a partir dessa data.

6 — A convocação dos vogais será feita por carta registada, com a antecedência mínima de 10 dias, dentro dos quais o respectivo representante será designado e credenciado; com a convocatória será sempre enviada cópia do requerimento e documentação que o acompanha.

7 — A falta a uma das reuniões será justificada dentro do prazo fixado no número anterior.

8 — No caso de recusa injustificada de comparência de vogais, as comissões paritárias deliberarão com os vogais presentes. A deliberação assim tomada carece de ratificação pelo secretariado para ser válida.

9 — Nas deliberações sobre a criação de novas categorias profissionais, e sem prejuízo do disposto no n.º 3 da cláusula 12.^a deste ACT, constará obrigatoriamente que a categoria criada e a retribuição respectiva serão atribuídas ao trabalhador que já esteja a exercer a função, sendo a retribuição devida, se for caso disso, desde a data de entrada do requerimento.

10 — A comissão paritária funcionará em plenário sempre que se trate de matéria genérica e em reuniões sectoriais ou de empresa quando a matéria objecto de deliberação diga respeito apenas a uma associação ou empresa e a um determinado sindicato.

11 — Nas reuniões plenárias, cada uma das partes dispõe de um voto.

12 — Sempre que, nas deliberações da comissão paritária, não haja deliberação unânime, o pedido será obrigatoriamente submetido a uma comissão arbitral, que decidirá sem possibilidade de recurso.

13 — A comissão arbitral será constituída por três membros, sendo dois em representação das partes interessadas e o terceiro escolhido de comum acordo de entre pessoas que não tenham interesse directo no litígio.

14 — Para efeito de constituição da comissão arbitral, as partes comunicarão no prazo de oito dias o nome dos árbitros de parte ao secretariado das comissões paritárias.

15 — Se qualquer das partes não designar o seu árbitro no prazo estabelecido no número anterior, essa designação será feita pelo secretariado das comissões paritárias no prazo de quarenta e oito horas, de entre os restantes vogais.

16 — Os árbitros de parte dispõem de oito dias para encontrar o terceiro árbitro.

17 — A deliberação da comissão arbitral será proferida no prazo máximo de cinco dias.

18 — Aos vogais, aos árbitros e assessores das comissões, devidamente credenciados, será facilitada a livre entrada e circulação nas empresas sempre que, por força do desempenho dessas funções, ali tenham de se dirigir.

19 — As despesas de funcionamento do secretariado das comissões paritárias serão suportadas, em partes iguais, pelos sindicatos e pelas outras entidades outorgantes nesta convenção, os primeiros na proporção dos trabalhadores representados, os segundos pelo mínimo de trabalhadores ao serviço das empresas representadas, no caso de associações patronais, e pelo número de trabalhadores ao seu serviço, no caso de empresas.

20 — Não são consideradas despesas do secretariado as efectuadas pelos vogais.

CAPÍTULO XIV

Regulamentos internos

Cláusula 72.^a

1 — As empresas abrangidas pelo presente contrato, por um lado, e as associações sindicais representativas dos respectivos trabalhadores, por outro, poderão acordar entre si regulamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste contrato.

2 — Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente ACT.

CAPÍTULO XV

Sanções disciplinares

Cláusula 73.^a

Princípio

1 — O poder disciplinar compete à empresa.

2 — A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 74.^a

Sanções

1 — Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Suspensão do trabalho até 12 dias, em caso de falta grave;
- d) Despedimento.

2 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior obrigatoriamente a instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3 — A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal.

4 — A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista nas alíneas c) e d) do n.º 1 não reverte para o Fundo Nacional de Abono de Família, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela empresa, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão não fica dispensado.

5 — As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que as determinaram.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções quando as não venha a exercer.

3 — A empresa que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do n.º 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério do Trabalho.

Cláusula 76.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

- a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea e) do n.º 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XVI

Do controlo operário

Cláusula 77.^a

Princípio geral

1 — Aos trabalhadores é assegurado o direito de controlarem a gestão das empresas onde trabalham.

2 — O controlo operário da gestão da empresa será exercido pela comissão de trabalhadores, a quem a empresa fornecerá, obrigatoriamente, todos os elementos de que necessite para o desempenho da sua função.

CAPÍTULO XVII

Cláusula 78.^a

Das regalias anteriores

Da aplicação do presente ACT não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito das empresas ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste ACT.

Cláusula 79.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente ACT, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 80.^a

Reclassificação ou reconversão

1 — Sempre que, por força de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração de funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 — O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior, caso em que terá direito a essa retribuição.

3 — O reajustamento salarial à nova categoria, quando a remuneração mínima fixa da anterior categoria é igual ou superior à da nova, será feito de harmonia com a regras seguintes:

- a) Se a retribuição efectivamente auferida no exercício da categoria anterior é igual ou superior a € 75, o trabalhador manterá essa remuneração, enquanto outra não resultar do exercício das novas funções segundo os critérios de remuneração deste ACT;
- b) Nos restantes casos, por cada alteração da tabela salarial, o trabalhador reconvertido ou reclassificado passará a receber montante igual ao salário efectivo à data da reconversão ou reclassificação, acrescido de 25% do aumento atribuído à sua nova categoria, até que a retribuição contratual das suas novas funções atinja ou ultrapasse esse montante. Porém, na primeira revisão salarial ser-lhe-á sempre garantido um acréscimo de retribuição de valor igual a 25% do aumento contratualmente atribuído à sua nova categoria.

4 — O trabalhador, sem prejuízo do disposto nos números anteriores, manterá direitos e regalias inerentes à sua antiga categoria, com excepção da duração e do horário de trabalho, que serão os da nova categoria.

Cláusula 81.^a

Concorrência de convenções

Qualquer nova convenção colectiva de trabalho de âmbito meramente profissional (horizontal) não será aplicável a trabalhadores abrangidos por este contrato.

Cláusula 82.^a

Vigência e aplicação das tabelas

A tabela salarial produz efeitos entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004.

ANEXO I

Admissão e carreira profissional

1 — Condições normais de admissão, promoção e acesso:

1.1 — A idade mínima de admissão para as categorias abrangidas por esta convenção é de 14 anos, sendo exigidas as habilitações mínimas legais;

1.2 — Nos casos em que o exercício de determinada actividade esteja legalmente condicionado à posse de carteira profissional, a admissão não poderá ser efectuada sem que os interessados a exibam ou apresentem documento que prove estarem em condições de a obter;

1.3 — Às empresas não é permitido fixar em normas genéricas ou específicas a idade máxima ou exigir o serviço militar cumprido para efeitos de admissão de qualquer trabalhador;

1.4 — Sempre que as empresas, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenham

necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observarão os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2 — Dos profissionais electricistas. — Acesso:

- 1) Serão promovidos a ajudantes do 1.º ano os aprendizes que completem três anos na profissão, ou os que, tendo completado 17 anos de idade, possuam dois anos de serviço na profissão. Logo que o aprendiz complete 21 anos de idade, será promovido a ajudante do 1.º ano, desde que complete seis meses na profissão;
- 2) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- 3) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após dois anos de permanência naquela categoria;
- 4) Qualquer trabalhador habilitado com o curso profissional adequado das escolas técnicas oficiais ou pelo Instituto de Formação Profissional Acelerada terá, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

3 — Dos profissionais de escritório e serviços:

- 1) Idades mínimas de admissão:
 - a) 21 anos, para cobradores;
 - b) 18 anos, para telefonistas;
- 2) Habilitações mínimas exigíveis:
 - a) Para paquetes, contínuos, porteiros, cobradores e telefonistas, as mínimas legais;
 - b) Para os restantes profissionais, com excepção dos contabilistas, o curso geral do comércio, ou cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles ou cursos equivalentes;
 - c) Para os contabilistas, os cursos oficialmente reconhecidos;
 - d) Os praticantes, após três anos de permanência na categoria ou quando atinjam 18 anos de idade, ascenderão obrigatoriamente à categoria de estagiário do 1.º ano;
 - e) Os estagiários, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a escriturários até dois anos;
 - f) Os estagiários de dactilógrafos, logo que completem um ano de permanência na categoria, serão promovidos a dactilógrafos.

4 — Dos profissionais metalúrgicos:

- 1) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens menores de 17 anos que frequentem os cursos industriais (ou equiparados) da especialidade;
- 2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores menores de 17 anos que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas do ensino oficial ou particular;

- 3) Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos referidos no n.º 2), será obrigatoriamente promovido a praticante;
- 4) Em igualdade de circunstâncias, os profissionais habilitados com o curso industrial têm prioridade de acesso.

Acesso — os trabalhadores inseridos em carreira profissional com duas ou três classes serão promovidos automaticamente à 2.ª classe depois de dois anos de permanência na 3.ª classe e à 1.ª classe depois de dois anos de permanência na 2.ª classe.

5 — Dos profissionais da construção civil:

- 1) Os trabalhadores menores de 18 anos poderão, como tal, ser classificados em:
 - Auxiliares menores — 14 e 15 anos;
 - Aprendizes — 14 ou 18 anos;
- 2) Com mais de 18 anos, só é permitida a aprendizagem de um ano, passando automaticamente, ao fim desse tempo, o trabalhador à categoria imediatamente superior.

Acesso:

- a) Os aprendizes contratados com menos de 18 anos não poderão permanecer mais de dois anos nessa categoria, findos os quais serão obrigatoriamente promovidos à categoria de segundo-oficial;
- b) Os auxiliares menores, ao fim de dois anos, passam a aprendizes do 2.º ano;
- c) Aos aprendizes será passado pelo sindicato um cartão de aprendizagem mediante os elementos de identificação a que se obriga a entidade patronal a enviar ao respectivo sindicato;
- d) Os trabalhadores inseridos em carreiras profissionais com duas classes serão promovidos automaticamente à 1.ª classe depois de três anos de permanência na 2.ª classe.

6 — Dos profissionais da produção. — Acesso — os trabalhadores, logo que completem o período de prática, passam automaticamente a oficial da profissão que praticaram.

7 — Dos profissionais do comércio a retalho:

- 1) Os praticantes de comércio, após três anos de permanência na categoria ou quando atinjam os 18 anos de idade, ascenderão, obrigatoriamente, à categoria de caixeiro-ajudante do 1.º ano;
- 2) Os caixeiro-ajudantes, logo que perfaçam três anos de permanência na categoria, serão promovidos a caixeiros de balcão até dois anos;
- 3) Porém, quando admitidos com 18 anos ou mais de idade e durante um período de seis meses, auferirão a remuneração intermédia de praticante do 1.º ano.

ANEXO II

Descritivo de funções, tabela salarial e enquadramentos

A) Descritivo de funções

Adjunto do chefe de fabricação de bifocal. — É o trabalhador que, para além de substituir o chefe de fabricação, tem a seu cargo directo o controlo da fusão, montagem, classificação e fabrico de lentes bifocais.

Agente de serviços de planeamento e armazém. — É o trabalhador que faz registos de existências através das ordens de entrada e saída e compila e confronta os resultados da produção. Procede ao expediente de encomendas, de acordo com as encomendas, resultados da produção e registo de existências. Colabora na preparação de planos de produção, armazenagem e expedição.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Ajudante de oficial electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Alisador de bifocal (CX). — É o trabalhador que procede ao alisamento, através de máquina apropriada, da superfície convexa das lentes bifocais.

Apontador(a). — É o(a) trabalhador(a) que conta e anota quantidades de lentes produzidas ou patelas.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional qualificado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Arrumador de moldes. — É o trabalhador que retira do molde o disco de polimento, lava e limpa o respectivo molde. Verifica se existe algum defeito no mesmo e coloca-o no expositor para utilização seguinte.

Arrumador(a)-separador(a) de lentes. — É o(a) trabalhador(a) que, com base nas notas de encomenda, procede à separação de lentes, arrumando-as, quando vêm da produção.

Assistente do serviço da qualidade. — É o trabalhador que executa os trabalhos de inspecção da qualidade de materiais, serviços ou produtos da empresa, de acordo com as especificações existentes. Analisa os indicadores e as situações indiciadoras da não qualidade, estuda e sugere métodos e procedimentos de melhoria da qualidade sob a orientação do chefe de serviço da qualidade.

Auxiliar de armazém. — É o(a) trabalhador(a) que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar menor. — É o trabalhador que, sob a orientação permanente de um profissional especializado, inicia a sua formação profissional, coadjuvando-o nos seus trabalhos.

Auxiliar de planeamento. — É o trabalhador responsável pelo controlo da carga afectada às oficinas que tem a seu cargo, acompanha a programação semanal e diária, envia as ordens de trabalho para as oficinas e regista diariamente em impressos próprios a marcha das encomendas; preenche as ordens de trabalho, nas quais escreve dados relativos à produção, e é responsável pela programação diária nas oficinas de decoração; efectua operações de registo e de peças, preenchendo vários impressos, que envia às secções; preenche os apanhados individuais da actividade e as fichas de matérias-primas.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo operações de caixa e registo de movimento de pagamentos e recebimentos que efectuar.

Caixeiro-ajudante. — É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 ou mais anos de idade, estagia para caixeiro de balcão.

Caixeiro de balcão. — É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-o do género de produtos que deseja, ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma medidas necessárias à sua entrega. Recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixoteiro. — É o trabalhador que tem como função cortar nas medidas apropriadas as tábuas necessárias para a execução dos caixotes que constrói.

Carpinteiro. — É o trabalhador que, utilizando instrumentos diversos e próprios da sua função, executa obras destinadas à conservação ou à produção da empresa.

Carpinteiro de estruturas não metálicas. — É o trabalhador que fabrica e repara, manual ou mecanicamente, estruturas de madeira e componentes de determinadas máquinas e viaturas com madeira, aglomerados de madeira, cartões e outros materiais não metálicos.

Carpinteiro de limpos. — É o trabalhador que, predominantemente, trabalha em madeira, incluindo os respectivos acabamentos no banco da oficina ou da obra. (Esta categoria anula e substitui a actual categoria de carpinteiro.)

Chefe de equipa. — É o trabalhador que na categoria de oficial tenha cinco anos de serviço efectivo e possua o curso de montador electricista dado pelas escolas técnicas ou, não o tendo, possua competência profissional reconhecida.

Chefe de secção. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços ou divisão. — É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Cobrador. — É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço

externo que execute outros serviços análogos, nomeadamente de leituras, informações e fiscalização relacionados com os escritórios.

Colador(a) de bifocais. — É o(a) trabalhador(a) que procede à união *flint* com o vidro *crowm*.

Colador(a) de moldes. — É o(a) trabalhador(a) que tem como função colar em moldes (para polir superfícies) feltros.

Colador(a) de patelas diamantadas. — É o(a) trabalhador(a) que tem como função a colagem das patelas nos moldes.

Colador de tóricos e esféricos. — É o trabalhador que coloca ou cola por processos específicos as patelas a submeter a operações subsequentes.

Colorizador de lentes. — É o trabalhador que, com máquina apropriada, efectua a colorização das lentes segundo fichas de programa previamente fornecidas, com vista à obtenção do tom requerido.

Conferente de lentes. — É o(a) trabalhador(a) que, com base nas guias de remessa vindas da produção, confere as lentes produzidas.

Contínuo. — É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em anunciar visitantes, fazer recados, estampilhar correspondência e proceder a outros serviços análogos.

Controlador de fabrico. — É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Controlador óptico. — É o trabalhador que tem a seu cargo o recebimento das lentes, já trabalhadas numa face, procede à sua classificação, separação e definição da curva de fabrico, entregando-as para a fase seguinte.

Controlador de potências esféricas. — É o trabalhador que controla a qualidade e potência das lentes esféricas produzidas.

Controlador de potências tóricas. — É o trabalhador que controla a qualidade e potência das lentes tóricas produzidas.

Controlista. — É o trabalhador que efectua operações simples de controlo, a contagem de peças fabricadas, acabadas ou decoradas, registando essas quantidades em impressos próprios.

Controlista de armazém de óptica. — É o(a) trabalhador(a) que, com base em pedidos do cliente, emite guias de remessa, onde lança os números de encomenda, tipo, cor e outras especificações técnicas da lente, preço base e totais. Para o cálculo de preço, tem por vezes de recorrer a operações de automática, na medida em que as tabelas os não forneçam directamente.

Correspondente em línguas estrangeiras. — É o(a) trabalhador(a) que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento apropriado e ocupando-se dos respectivos processos.

Cortador de vidro óptico. — É o trabalhador que procede ao corte de chapa de vidro, com o auxílio de dispositivos apropriados, a fim de obter blocos de vidro destinados à produção.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que, predominantemente, executa trabalhos dactilográficos, minutados ou redigidos por outrem, e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Descolador de lentes. — É o trabalhador que descola as lentes ou semipolidos do molde, usando instalações frigoríficas, diluentes ou outras técnicas específicas.

Director de fábrica. — É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Embalador(a). — É o(a) trabalhador(a) que tem como função proceder ao acondicionamento de artigos diversos em caixas de cartão ou outro material, identificando-os nas respectivas caixas.

Empregado de serviço externo. — É o trabalhador que distribui encomendas, documentos e outro tipo de correspondência que previamente separa pelos destinatários respectivos. Ordena a correspondência segundo a sua localização, prioridade de entrega ou outros factos e distribui-a pelos diversos destinatários.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral. — É o trabalhador que controla e dirige toda a fabricação e restantes serviços conexos com a mesma, se os houver.

Encarregado de secção. — É o trabalhador que nas áreas de produção, manutenção mecânica e construção civil dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles. (Esta categoria anula e substitui a actual categoria de encarregado.)

Entregador de ferramentas. — É o trabalhador que nos armazéns entrega as ferramentas, materiais ou produtos que lhe são requisitados, sem ter a seu cargo o registo de controlo das existências dos mesmos.

Entregador de lentes e moldes. — É o trabalhador que procede à arrumação das lentes e dos moldes, entregando-os sempre que requisitados pela fabricação. Compete-lhe ainda transportar os semipolidos para o seu posto de trabalho.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Esmerilador de lentes. — É o trabalhador que, por alisamento e processo manual, através de ordens de fabrico, obtém lentes prismáticas e ou descentradas.

Estagiário. — É o trabalhador que se prepara para o exercício de uma função, desenvolvendo na prática os conhecimentos teóricos adquiridos e coadjuvando outros profissionais.

Esteno-dactilógrafo. — É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotipia, dactilografar papéis-matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos.

Examinador(a) de bifocal. — É o(a) trabalhador(a) que examina e localiza defeitos de fabrico, tais como picos, riscos, fuscões e estrias existentes na depressão do *crown* e *flint*, já polidos, antes de entrar na fusão.

Examinador de superfícies tóricas. — É o trabalhador que verifica a superfície convexa da patela semipolida quando colocada na roda, utilizando para isso a lupa.

Ferramenteiro. — É o trabalhador que tem a seu cargo a conservação, montagem e guarda dos moldes e outro equipamento destinado à fabricação.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados e o seu registo.

Fresador. — É o trabalhador qualificado na fresagem individual de lentes.

Fresador mecânico. — É o trabalhador que, na fresadora, executa trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Guarda. — É o trabalhador que tem como função a vigilância de quaisquer instalações da empresa.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades. Recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultações da praça, programas cumpridos, etc.

Instrumentista de controlo industrial. — É o trabalhador que monta, conserva, detecta e repara avarias, calibra e ensaia instrumentos electrónicos, eléctricos, electromecânicos, electropneumáticos, pneumáticos, hidráulicos e servomecanismos de medida, protecção e controlo industrial, quer em fábrica, oficina ou nos locais de utilização, utilizando aparelhagem adequada. Guia-se normalmente por esquemas e outras especificações técnicas.

Lavador(a) de lentes. — É o(a) trabalhador(a) que tem como função lavar, com água, acetona ou outros produtos, lentes e secá-las com um pano apropriado.

Limpador(a) de lentes. — É o(a) trabalhador(a) que procede à limpeza das lentes com um pano especial.

Metalizador de vidro óptico. — É o trabalhador que opera com uma instalação especial, onde trata lentes ou prismas a corar, por um sistema de projecção molecular numa atmosfera rarefeita.

Moldador de vidro óptico. — É o trabalhador que molda por prensagem manual ou semiautomática o vidro para fabricar patela e regula a temperatura do forno.

Motorista. — É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

Oficial electricista. — É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Operador de máquina de alisar superfícies esféricas. — É o trabalhador que opera com máquinas de alisar superfícies esféricas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessuras exactas.

Operador de máquinas de alisar superfícies tóricas. — É o trabalhador que opera com máquinas para alisar superfícies tóricas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas.

Operador de máquinas de balancé. — É o trabalhador que manobra com máquinas de estampagem, corte, furação e operações semelhantes.

Operador de máquina de endurecimento de lentes. — É o trabalhador que labora com um equipamento de endurecimento de lentes, assegurando na sua actividade: limpeza e verificação das superfícies; montagem das lentes em suportes próprios; preparação de ciclos; manuseamento da máquina de endurecimento e seus periféricos; intervenções de inspecção; manutenção dos equipamentos e controlo do processo.

Operador de máquina de fresar superfícies esféricas. — É o trabalhador que opera com máquinas utilizadas para desbastar superfícies esféricas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessura exactas.

Operador de máquina de fresar superfícies tónicas. — É o trabalhador que opera com máquinas utilizadas para desbastar as superfícies tónicas das lentes, dando-lhes a curvatura e espessuras exactas.

Operador de máquinas de gravação de lentes a laser. — É o trabalhador que regula e assegura o funcionamento de um equipamento a laser, destinado a gravar a identificação do fabricante. Assegura também a inspecção e manutenção do mesmo equipamento.

Operador de máquina de gravar lentes. — É o trabalhador que regula e assegura o funcionamento de uma máquina destinada a gravar na lente a identificação do fabricante.

Operador de máquina de lavar lentes. — É o trabalhador que tem como função operar com uma máquina automática de lavagem de lentes.

Operador de máquina de polir superfícies esféricas. — É o trabalhador que regula, vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas destinadas a polir, por fricção e através de calda abrasiva apropriada, lentes esféricas.

Operador de máquina de polir superfícies tóricas. — É o trabalhador que opera com máquinas destinadas a polir, por fricção e através de calda abrasiva apropriada, lentes tóricas.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzidoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que faz predominantemente os serviços enumerados para os contínuos, sem prejuízo da sua gradual integração no expediente geral do escritório.

Pedreiro. — É o trabalhador que tem como função a execução de betões e alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, mosaicos, azulejos e rebocos. Assenta ainda refractários em fornos, caldeiras, chaminés, etc. Para a execução destes trabalhos, pode proceder à montagem e desmontagem de andaimes e à utilização de ferramentas manuais e mecânicas.

Planeador do serviço de controlo. — É o trabalhador que recebe as ordens de fabrico, dá entradas e saídas nos ficheiros da série e receituário, procede ao preenchimento de folhas diárias e mensais de toda a fabricação, faz guias de remessa. Discrimina nas guias e folhas mensais as especificações das lentes. (Esta categoria anula e substitui a actual categoria de agente de serviços de planeamento e armazém B.)

Polidor de superfícies bifocais (CX). — É o trabalhador que procede ao polimento, com máquina apropriada, da superfície convexa da lente bifocal.

Porteiro. — É o trabalhador que, colocado à entrada da empresa, vigia a entrada e a saída de pessoas e de mercadorias.

Praticante. — É o trabalhador que se prepara para o desempenho das funções de oficial, coadjuvando os respectivos profissionais.

Praticante de caixeiro. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Praticante de escritório. — É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que, sob a orientação destes ou do encarregado, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Promotor de vendas. — É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

Projectista. — É o trabalhador com conhecimento específico de engenharia que, a partir de orientações técnicas escritas ou verbais, mesmo sumárias, concebe anteprojectos ou projectos, procedendo aos cálculos necessários e à determinação das características de materiais a aplicar segundo normas, regulamentos e recomendações técnicas em vigor. Normalmente, desenvolve um esboço para ser pormenorizado por um desenhador. Elabora memórias descritivas, especificações, listas de peças e orçamentos.

Prospector de vendas. — É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de ganhos, poder aquisitivo e solvabilidade. Observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender, estuda os meios mais eficazes de publicidade, de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode, eventualmente, organizar exposições.

Qualificador de bifocal. — É o trabalhador responsável pela análise, após a operação de fusão, da focagem, da dimensão do segmento da bifocal e da origem de defeito de fabrico com máquina apropriada.

Rectificador de moldes. — É o trabalhador que regula e vigia e funcionamento da máquina de rectificar moldes.

Secretário(a) de direcção. — É o(a) trabalhador(a) que, além de executar tarefas de correspondente e esteno-dactilógrafa, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora directamente com entidades cujas funções sejam a nível de direcção de empresa.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta, repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas.

Servente de limpeza. — É o(a) trabalhador(a) que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. (Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminina.)

Soldador. — É o trabalhador que, utilizando equipamento apropriado, faz a ligação de peças metálicas por processo aluminotérmico, por pontos ou por costura contínua.

Subchefe de secção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção nas suas funções, podendo substituí-lo nos seus impedimentos e podendo ainda executar algumas das tarefas da sua secção.

Subencarregado de secção. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado de secção nas suas funções, podendo substituí-lo nos seus impedimentos e podendo ainda executar algumas das tarefas da sua secção.

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade de valores de caixa que lhe estão confiados, verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Torneiro mecânico. — É o trabalhador que, num torno mecânico copiador ou programador, executa trabalhos de torneamento de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, e prepara, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Vendedor. — É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro de pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda de artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador conferente de lentes. — É o trabalhador que tem como função exclusiva a confirmação de potência das lentes através de focómetro e segundo as graduações constantes nas guias de remessa.

Verificador de superfícies. — É o trabalhador que observa, através de exame sumário, se as lentes trabalhadas apresentam defeitos de fabrico, tais como riscos, picos e mau acabamento.

B) Enquadramentos

Grupo 1:

Director de fábrica.

Grupo 2:

Projectista.

Grupo 3:

Adjunto do chefe de fabricação de bifocal;
Chefe de serviços ou divisão;
Encarregado geral;
Tesoureiro.

Grupo 4:

Chefe de equipa;
Chefe de secção;

Correspondente em línguas estrangeiras;
Encarregado de secção;
Guarda-livros;
Instrumentista de controlo industrial;
Inspector de vendas;
Secretária de direcção.

Grupo 5:

Subchefe de secção;
Subencarregado de secção.

Grupo 6:

Caixa;
Caixeiro de balcão com mais de três anos;
Carpinteiro de estruturas não metálicas de 1.^a;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Controlador de fabrico;
Escriturário com mais de três anos;
Esteno-dactilógrafo;
Fresador mecânico de 1.^a;
Motorista de pesados;
Oficial electricista com mais de três anos;
Operador mecanográfico com mais de três anos;
Pedreiro de 1.^a;
Promotor de vendas;
Prospector de vendas;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Soldador de 1.^a;
Torneiro mecânico de 1.^a;
Vendedor.

Grupo 7:

Agente de serviços de planeamento e armazém;
Assistente do serviço da qualidade;
Caixeiro de balcão de dois a três anos;
Cobrador;
Escriturário de dois a três anos;
Motorista de ligeiros;
Operador de máquinas de balancé de 1.^a

Grupo 8:

Alisador de bifocal (CX);
Carpinteiro de estruturas não metálicas de 2.^a;
Carpinteiro de limpos de 2.^a;
Examinador de superfícies tóricas;
Fresador (óptica);
Fresador mecânico de 2.^a;
Oficial electricista até três anos;
Operador mecanográfico até três anos;
Pedreiro de 2.^a;
Qualificador de bifocal;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Soldador de 2.^a;
Torneiro mecânico de 2.^a

Grupo 9:

Caixeiro de balcão até dois anos;
Dactilógrafo;
Escriturário até dois anos;
Planeador de serviços de controlo;
Telefonista.

Grupo 10:

Examinador de bifocal;
Operador de máquinas de balancé de 2.^a;
Polidor de superfícies bifocais (CX).

Grupo 11:

Carpinteiro de estruturas não metálicas de 3.^a;
Entregador de ferramentas de 1.^a;
Fresador mecânico de 3.^a;
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Soldador de 3.^a;
Torneiro mecânico de 3.^a

Grupo 12:

Ajudante de motorista;
Esmerilador de lentes;
Metalizador de vidro óptico.

Grupo 13:

Colorizador de lentes;
Entregador de ferramentas de 2.^a;
Estagiário de dactilógrafo;
Ferramenteiro;
Fiel de armazém;
Moldador de vidro óptico;
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas;
Operador de máquina de fresar superfícies esféricas;
Operador de máquina de polir superfícies esféricas;
Rectificador de moldes.

Grupo 14:

Auxiliar de planeamento;
Controlista de armazém de óptica.

Grupo 15:

Caixoteiro;
Controlador de potências tóricas;
Entregador de ferramentas de 3.^a;
Guarda;
Operador de máquina de gravação de lentes a laser;
Operador de máquina de gravar lentes;
Porteiro.

Grupo 16:

Auxiliar de armazém;
Colador de bifocais;
Colador de tóricas e esféricas;
Contínuo;
Controlador de potências esféricas;
Operador de lavar lentes;
Operador de máquina de endurecimento de lentes;
Verificador conferente de lentes.

Grupo 17:

Controlador óptico;
Controlador de vidro óptico;
Descolador de lentes;
Entregador de lentes e moldes;
Servente;
Verificador de superfícies.

Grupo 18:

Apontador;
Arrumador de moldes;
Arrumador-separador de lentes;
Caixeiro-ajudante do 3.º ano;
Colador de moldes;
Colador de patelas diamantadas;
Conferente de lentes;
Controlista;
Estagiário de escritório do 3.º ano;
Limpador de lentes;
Pré-oficial electricista do 2.º ano.

Grupo 19:

Caixeiro-ajudante do 2.º ano;
Embalador;
Empregado de serviço externo;
Estagiário de escritório do 2.º ano;
Lavador de lentes;
Pré-oficial electricista do 1.º ano;
Servente de limpeza.

Grupo 20:

Ajudante de oficial electricista do 2.º ano;
Aprendiz de construção civil do 2.º ano;
Caixeiro-ajudante do 1.º ano;
Estagiário de escritório do 1.º ano;
Praticante metalúrgico do 2.º ano;
Praticante do 4.º ano de:

Alisador de bifocal (CX);
Examinador de superfícies tóricas;
Fresador (óptica);
Qualificador de bifocal.

Grupo 21:

Ajudante de oficial electricista do 1.º ano;
Aprendiz de construção civil do 1.º ano;
Auxiliar menor de construção civil do 2.º ano;
Praticante de metalúrgico do 1.º ano;
Praticante do 3.º ano de:

Alisador de bifocal (CX);
Examinador de bifocal;
Examinador de superfícies tóricas;
Fresador (óptica);
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;
Polidor de superfícies bifocais (CX);
Qualificador de bifocal.

Grupo 22:

Auxiliar menor de construção civil do 1.º ano;
Aprendiz metalúrgico do 4.º ano;
Paquete ou praticante de escritório com 17 anos;
Praticante de caixeiro do 3.º ano.

Grupo 23:

Aprendiz electricista do 3.º ano;
Aprendiz metalúrgico do 3.º ano;

Paquete ou praticante de escritório com 16 anos;
Praticante do 2.º ano de:

Alisador de bifocal (CX);
Colorizador de lentes;
Esmerilador de lentes;
Examinador de bifocal;
Examinador de superfícies tóricas;
Fresador (óptica);
Metalizador de vidro óptico;
Moldador de vidro óptico;
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas;
Operador de máquina de fresar superfícies esféricas;
Polidor de superfícies bifocais (CX);
Qualificador de bifocal;
Rectificador de moldes;

Praticante de caixeiro do 2.º ano.

Grupo 24:

Aprendiz electricista do 2.º ano;
Aprendiz metalúrgico do 2.º ano.

Grupo 25:

Aprendiz electricista do 1.º ano;
Aprendiz metalúrgico do 1.º ano;
Paquete ou praticante de escritório com 14 ou 15 anos;
Praticante do 1.º ano de:

Alisador de bifocal (CX);
Colorizador de lentes;
Controlador de potências tóricas e esféricas;
Colador de tóricos e esféricos;
Colador de bifocais;
Esmerilador de lentes;
Examinador de bifocal;
Examinador de superfícies tóricas;
Fresador (óptica);
Metalizador de vidro óptico;
Moldador de vidro óptico;
Operador de máquina de polir superfícies tóricas;
Operador de máquina de alisar superfícies tóricas;
Operador de máquina de fresar superfícies tóricas;
Operador de máquina de alisar superfícies esféricas;
Operador de máquina de fresar superfícies esféricas;
Polidor de superfícies bifocais (CX);
Qualificador de bifocal;
Rectificador de moldes;
Verificador conferente de lentes;

Praticante de caixeiro do 1.º ano.

C) Tabela salarial

Grupos	Retribuição
1	1 180,48
2	946,53
3	878,07
4	694,70
5	675,18
6	658,14
7	636,98
8	626,25
9	618,28
10	609,21
11	594,36
12	589,14
13	573,20
14	563,57
15	551,47
16	533,88
17	519,58
18	511,61
19	497,31
20	423,64
21	379,38
22	370,86
23	370,86
24	370,86
25	370,86

Nota. — Os trabalhadores classificados como caixas, cobradores ou tesoureiros terão direito a um abono mensal para falhas no valor de € 57,45.

Lisboa, 20 de Dezembro de 2004.

Pela Essilor Portugal — Sociedade Industrial de Óptica, L.^{da}:

Recáredo José Paixão Mestre, mandatário.

Pela Prats Lusitânia — Indústria de Óptica, S. A.:

Alfonso Marin Moran, administrador-delegado.

Pela Emílio Azevedo Campos, S. A.:

Emílio Herculano Costa de Azevedo Campos, administrador.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos:

Maria de Fátima Marques Messias, mandatária.
Augusto João Monteiro Nunes, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro representa os seguintes Sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte;

- Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
- Sindicato da Construção Civil da Horta;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
- SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Pela Direcção: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos/CGTP-IN representa os seguintes Sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;
- Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
- Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
- Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 13 de Janeiro de 2005, a fl. 80 do livro n.º 10, com o n.º 12/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACT do sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações e ressalvas publicadas na 1.ª série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de

1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN e SBSI), 24, de 29 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, 24, de 29 de Junho de 2001, 26, de 15 de Julho de 2002, e 26, de 15 de Julho de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 34 empregadores e 53 255 trabalhadores. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo — Regime transitório

(Eliminada.)

Cláusula 11.^a

Idade mínima de admissão

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

Condições de preferência

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a instituição dará preferência a:

- a) Filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;
- b) Cônjuges sobreviventes de trabalhadores bancários.
- c) *(Eliminada.)*

4 — *(Eliminado.)*

5 — *(Eliminado.)*

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — *(Igual.)*

2 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

Cláusula 14.^a

Preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 15.^a

Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 17.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos seguintes termos:

- a) *(Igual.)*
- b) Todos os anos de serviço prestado nas ex-colónias nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;
- c) *(Igual.)*
- d) *(Igual.)*
- e) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos dos grupos I ou III, consoante as habilitações que possua.

2 — *(Igual.)*

Cláusula 26.^a

Controlo de gestão das instituições de crédito

(Eliminada.)

Cláusula 27.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 51 e 500 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 2000 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores;
- e) Entre 2001 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 9 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3000 trabalhadores sindicalizados — 11 trabalhadores;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000 — 1 trabalhador.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela instituição.

3 — Por acordo com a instituição, os Sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos Sindicatos.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, das direcções sindicais.

6 — O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com excepção do abono para falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7 — O trabalhador tem ainda direito ao recebimento das gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, que nestes casos serão atribuídas pela média paga aos trabalhadores com as mesmas funções, nível ou categoria profissional, conforme os casos.

8 — Não se aplica o disposto no n.º 7 aos trabalhadores que, relativamente ao ano civil anterior à eleição para os cargos indicados no n.º 1, não tenham auferido as gratificações ou prestações referidas no citado n.º 7.

9 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;
- b) Dispor para a actividade dos delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores ou posto à sua disposição, sempre que o requeiram, nas instituições com menos de 150 trabalhadores;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- e) Afixar no interior da instituição e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informações do seu interesse;
- f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- g) Exigir da instituição o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Quotização sindical

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — A declaração de autorização bem como a respectiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

5 — *(Eliminado.)*

Cláusula 31.^a

Deveres das instituições

São deveres das instituições:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída,

a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

- b) *(Igual.)*
- c) *(Igual.)*
- d) *(Igual.)*

Cláusula 38.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior ao previsto neste acordo para os casos de invalidez.

5 — *(Igual.)*

6 — *(Igual.)*

7 — *(Igual.)*

8 — *(Igual.)*

9 — *(Igual.)*

10 — *(Igual.)*

Cláusula 43.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra estabelecimento da mesma instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

Cláusula 44.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Nos demais aspectos da transmissão da empresa ou do estabelecimento aplica-se o regime legal.

3 — *(Eliminado.)*

4 — *(Eliminado.)*

Cláusula 44.^a-A

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerente à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, à qual compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

8 — A instituição envia aos Sindicatos listagem dos trabalhadores que tenham sido cedidos no mês anterior.

Cláusula 45.^a

Competência das instituições

1 — *(Igual.)*

2 — A instituição pode elaborar regulamentos internos, que serão enviados aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para registo e depósito e, simultaneamente, aos Sindicatos para conhecimento.

3 — *(Igual.)*

4 — A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, em lugar visível, ou disponibilizando-os por outros meios, designadamente informáticos.

Cláusula 46.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

4 — *(Anterior n.º 3.)*

Cláusula 47.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da instituição e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da instituição as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da instituição;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Para além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

5 — A instituição deve comunicar aos Sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 52.^a

Horário de trabalho

1 — *(Iguar.)*

2 — Entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos, trinta minutos.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — *(Anterior n.º 4.)*

3 — *(Anterior n.º 5.)*

4 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

5 — Se a denúncia for da iniciativa da instituição, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

6 — *(Eliminado.)*

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — *(Anterior n.º 6.)*

6 — *(Anterior n.º 7.)*

7 — *(Anterior n.º 8.)*

8 — *(Anterior n.º 9.)*

9 — *(Anterior n.º 10.)*

10 — (Anterior n.º 11.)

11 — (Anterior n.º 12.)

Cláusula 57.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — (Igual.)

2 — (Igual.)

3 — (Igual.)

4 — Nos termos da lei, a instituição deve possuir um registo do trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, o qual deve ser visado pelo trabalhador.

5 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, a instituição deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas *a*) ou *b*) e *c*) do n.º 3 da cláusula anterior, visada pela Comissão de Trabalhadores, relação de que será enviada cópia aos Sindicatos.

Cláusula 59.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1 — (Igual.)

2 — (Igual.)

3 — O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

4 — (Anterior n.º 5.)

5 — (Anterior n.º 6.)

6 — (Anterior n.º 7.)

7 — (Anterior n.º 8.)

8 — (Anterior n.º 9.)

9 — (Anterior n.º 10.)

10 — (Anterior n.º 11.)

11 — (Anterior n.º 12.)

12 — A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

13 — (Igual.)

14 — A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

15 — (Igual.)

Cláusula 61.^a

Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios

1 — Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e dos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas, por dia, aplica-se o disposto na cláusula 59.^a, com as seguintes especialidades:

a) Cada turno terá a duração de doze horas com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) (Igual.)

2 — (Igual.)

Cláusula 62.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados, com o acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 — (Igual.)

3 — (Igual.)

4 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

5 — (Eliminado.)

6 — (Eliminado.)

Cláusula 68.^a

Feriados

1 — (Igual.)

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 68.^a-A

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 69.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2 — (Igual.)

3 — O direito a férias é irrenunciável, e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer com-

pensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

4 — (*Anterior n.º 3.*)

5 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6 — (*Anterior n.º 5.*)

7 — Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 71.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 — (*Igual.*)

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

4 — (*Igual.*)

Cláusula 72.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 73.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 75.^a

Marcação do período de férias

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a estrutura sindical da instituição.

Cláusula 76.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — No caso de interrupção do período de férias por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser comunicado, com menção dos respectivos motivos, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à estrutura sindical da empresa.

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

Cláusula 78.^a

Afixação e envio do mapa de férias

O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

2 — (*Eliminado.*)

Cláusula 81.^a

Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — (*Igual.*)

Cláusula 83.^a

Tipos de faltas

1 — (*Igual.*)

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) (*Igual.*)
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável

- ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
 - g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;
 - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
 - l) As que por lei forem como tal qualificadas;
 - m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais dos Sindicatos ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos Sindicatos.

3 — Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 3 e 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.

8 — (*Anterior n.º 5.*)

Cláusula 85.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 83.^a:

- a) As previstas na alínea i) que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- b) As previstas na alínea j) sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;
- c) As previstas na alínea l) quando excederem 30 dias por ano.

3 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

4 — (*Anterior n.º 3.*)

Cláusula 87.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — (*Igual.*)

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 90.^a

Regresso do trabalhador

O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 — (*Eliminado.*)

3 — (*Eliminado.*)

Cláusula 94.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — A instituição deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde constem a identificação da instituição, o nome completo do trabalhador, o grupo e nível de retribuição, o número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, a categoria profissional, o período a que a retribuição respeita, a discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, as importâncias relativas

à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber, e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

Cláusula 106.^a

Despesas com deslocações

1 — *(Iguar.)*

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) *(Iguar.)*
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:

0,30 × preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

e) *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

	(Em euros)	
	Em 2004	Em 2005
a) Em território português	44,26	45,37
b) No estrangeiro	154,87	158,74

5 — *(Iguar.)*

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 13,76 em 2004 e no valor de € 14,10 em 2005.

7 — *(Iguar.)*

8 — *(Iguar.)*

9 — *(Iguar.)*

10 — *(Iguar.)*

11 — *(Iguar.)*

12 — *(Iguar.)*

13 — *(Iguar.)*

14 — *(Iguar.)*

15 — *(Iguar.)*

Cláusula 110.^a

Marcação de férias

1 — *(Iguar.)*

2 — Os trabalhadores estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 116.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 117.^a

Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — *(Anterior n.º 3.)*

5 — *(Anterior n.º 4.)*

6 — *(Anterior n.º 5.)*

Cláusula 119.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem

perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — (*Anterior n.º 2.*)

Cláusula 120.^a

Processo disciplinar

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 116.^a

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — (*Anterior n.º 4.*)

7 — (*Anterior n.º 5.*)

8 — (*Anterior n.º 6.*)

9 — (*Anterior n.º 7.*)

10 — (*Anterior n.º 8.*)

11 — (*Anterior n.º 9.*)

12 — (*Anterior n.º 10.*)

Cláusula 123.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 125.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) (*Igual.*)
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — (*Igual.*)

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) (*Igual.*)
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 120.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 126.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

- a) (*Igual.*)
 - i) (*Igual.*)
 - ii) (*Igual.*)
 - iii) (*Igual.*)
 - iv) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — (*Igual.*)

4 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por

cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

Cláusula 138.^a-A

Cláusula interpretativa

As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante deste acordo correspondem à soma do valor das mensalidades com o valor das diuturnidades a que aludem, respectivamente, as cláusulas 137.^a e 138.^a, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 136.^a Esta norma não se aplica aos casos abrangidos pela cláusula 140.^a

Cláusula 140.^a

Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições par bancárias não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, será calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente ACTV, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de segurança social.

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutro regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação no disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente acordo.

Cláusula 144.^a

Assistência médica

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A cargo das instituições de crédito: a verba correspondente a 6,50 % do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo os subsídios de férias e de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.^a e diuturnidades referidas na cláusula 138.^a e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 142.^a, mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez e invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.^a a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 138.^a;
- d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 142.^a: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Anterior n.º 7.)*

7 — *(Anterior n.º 8.)*

8 — *(Anterior n.º 9.)*

9 — *(Anterior n.º 10.)*

Cláusula 148.^a

Subsídio infantil

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

6 — *(Iguar.)*

Cláusula 149.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima pre-

vista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

- a) *(Igual.)*
- b) *(Igual.)*
- c) *(Igual.)*
- d) *(Igual.)*
- e) *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

Cláusula 153.^a

Plano de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 154.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de € 158 158 em 2004 e de € 162 112 em 2005 e não poderá ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

2 — *(Igual.)*

Cláusula 159.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa a instituição condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as coimas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 160.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

Cláusula 161.^a

Trabalhadores da ex-JKL admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I

(Eliminada.)

Cláusula 162.^a

Regime transitório dos extintos subsídios de função

(Eliminada.)

Cláusula 165.^a

Verticalização

(Eliminada.)

Cláusula 166.^a-A

Trabalhadores colocados na situação de invalidez ou de invalidez presumível antes de 15 de Maio de 1978

(Eliminada.)

Cláusula 168.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e as associações sindicais outorgantes deste acordo podem ser efectuados em papel ou em suporte informático.

Cláusula 169.^a (transitória)

Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 144.^a, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I. — Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II. — Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;
Carpinteiro;
Cozinheiro;
Electricista;
Gráfico;
Gravador;
Marceneiro;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro;
Telefonista.

Grupo III. — Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e, nomeadamente:

Cobrador;
Contínuo;
Guarda;
Motorista;
Porteiro;
Vigilante.

Nota. — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executam tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;
Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;
 Ordenam e arquivam documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;
 Fotocopiam documentos, fazem chapagem e serviços de duplicador;
 Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio fora do estabelecimento;
 Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV. — Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas. Abrange as seguintes funções:

Limpeza;
 Serviço de mesa, copa e bar;
 Auxiliar de cozinha;
 Serventes.

ANEXO II
Tabela salarial

Nível	(Em euros)	
	Em 2004	Em 2005
18	2 398,30	2 458,30
17	2 168,50	2 222,70
16	2 017,60	2 068,10
15	1 858,70	1 905,20
14	1 696,20	1 738,60
13	1 539,40	1 577,90
12	1 409,80	1 445,10
11	1 298,40	1 330,90
10	1 161,40	1 190,50
9	1 065,70	1 092,40
8	965,40	989,60
7	893,20	915,60
6	844,60	865,80
5	747,50	766,20
4	648,50	664,70
3	563,70	577,80
2	497,20	509,70
1	422,60	433,20

ANEXO III

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais de acordo com as funções que desempenham, como se segue:

Director. — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade e que colabora na elaboração de decisões a tomar ao nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

Director-adjunto ou subdirector. — É o trabalhador que, ao nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se no nível hierárquico imediatamente inferior ao de director-adjunto.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos

necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção. — É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Gerente de zona. — É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente. — É o trabalhador que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

Adjunto de encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

Encarregado dos grupos II, III e IV. — É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

Chefe de oficina. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

Subchefe de oficina. — É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Técnico. — 1 — É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste ACTV e para as quais seja exigida formação académica curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

2 — A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

a) Formação técnica e ou científica obtida por habilitação mínima de um curso médio ou supe-

rior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;

- b) Desempenho de funções específicas cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

3 — As funções correspondentes aos diversos graus de técnico são, genericamente, as seguintes:

- a) *Técnico do grau I.* — O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior. Quando em representação da instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;
- b) *Técnico do grau II.* — O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;
- c) *Técnico do grau III.* — O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superior ou, esporadicamente, igual. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;
- d) *Técnico do grau IV.* — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

Inspector. — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

Inspector-adjunto ou subinspector. — É o trabalhador que, de forma subordinada, inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

Auxiliar de inspecção. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática. — É o trabalhador que quer em projectos de automatização de sistemas quer em projectos típicos de OM, para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição e planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elaboro o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação e assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

Analista programador. — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente ou integrado em equipas projecto.

Analista de organização e métodos. — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

Gestor de cliente. — É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Agente de organização e métodos. — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Operador principal. — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

Solicitador. — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Promotor comercial. — 1 — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas, no sentido de os interessar pelos seus serviços.

2 — A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;
- b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;
- c) Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;
- d) Conhecimento de legislação bancária;
- e) Aptidão para relações humanas.

Cambista. — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo, e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

Assistente social. — É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades ao nível individual, interpessoal e intergrupual.

Secretário. — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

ANEXO IV

Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico do grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
12	Técnico do grau II. Analista-coordenador de organização e métodos e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico do grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe. Administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico do grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

ANEXO VI

Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

Nível	(Em euros)	
	Em 2004	Em 2005
18	2 064,26	2 115,90
17	1 862,67	1 909,25
16	1 719,81	1 762,85
15	1 586,08	1 625,75
14	1 449,62	1 485,90
13	1 324,86	1 358
12	1 225,40	1 256,05

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
11	1 139,78	1 168,30
10	1 032,09	1 057,90
9	947,64	971,35
8	858,49	879,95
7	796,66	816,60
6	757,25	776,20
5	678,59	695,55
4	597,86	612,85
3	529,75	543
2	475,27	487,15
1	422,60	433,20

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo	(Em euros)	
	Em 2004	Em 2005
I	648,50	664,70
II	563,70	577,80
III	497,20	509,70
IV	422,60	433,20

Declaração

Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 5, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2004 a tabela salarial acordada para 2004 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2004;

b) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 5, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2005 a tabela salarial acordada para 2005 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano;

c) Os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária são fixados para 2004 nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.^a, n.º 9 — € 130 176,87;

Subsídio de almoço, cláusula 104.^a, n.º 1 — € 7,96/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.^a, n.º 1, alínea a) — € 35,95 cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.^a, n.º 10 — € 130 176,87;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a:

N.º 1 — € 118,62/mês;

N.º 6 — € 5,85/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.^a e 108.^a, n.º 1 — € 422,20/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.^a, n.º 3 — € 16,95/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.^a, n.º 1 — € 22,08/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.^a, n.º 1:

a) € 24,55/trimestre;

b) € 34,71/trimestre;

c) € 43,13/trimestre;

d) € 52,38/trimestre;

e) € 60,03/trimestre;

d) Os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária são fixados para 2005 nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.^a, n.º 9 — € 133 431,29;

Subsídio de almoço, cláusula 104.^a, n.º 1 — € 8,16/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.^a, n.º 1, alínea a) — € 36,85 cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.^a, n.º 10 — € 133 431,29;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a:

N.º 1 — € 121,59/mês;

N.º 6 — € 6/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.^a e 108.^a, n.º 1 — € 432,76/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.^a, n.º 3 — € 17,37/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.^a, n.º 1 — € 22,63/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.^a, n.º 1:

a) € 25,16/trimestre;

b) € 35,58/trimestre;

c) € 44,21/trimestre;

d) € 53,69/trimestre;

e) € 61,53/trimestre;

e) São os seguintes os valores arredondados das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.^a:

Nível	(Em euros)	
	Em 2004	Em 2005
18	959,32	983,32
17	867,40	889,08
16	807,04	827,24
15	743,48	762,08
14	678,48	695,44
13	615,76	631,16
12	563,92	578,04
11	519,36	532,36
10	464,56	476,20
9	426,28	436,96
8	386,16	395,84
7	365,60	374,70
6	365,60	374,70
5	365,60	374,70
4	365,60	374,70
3	365,60	374,70
2	365,60	374,70
1	365,60	374,70

f) Se mantêm em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACT para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, e com as alterações e ressalvas publicadas no *Boletim* referido no início do presente documento.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005.

Pelo Grupo Negociador, em representação do Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Nacional de Crédito, Banco Português de Negócios, Barclays Bank, PLC, BNP Paribas, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, Finibanco, IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, CREDIVALOR — Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, S. A., Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Espírito Santo Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos Imobiliários, ESAF — Espírito Santo Fundos Mobiliários, BPN Serviços — Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., BPN Gestão de Activos, S. A., e BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, S. A.:

José Carlos Brito Sítima, membro do grupo negociador e mandatário.
Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário.
João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelos Banco Totta & Açores, Banco Santander Portugal e Crédito Predial Português:
José Carlos Brito Sítima, mandatário.

Pelos Banco BPI, Banco Português de Investimento, BPI Fundos — Gestão de Fundos de Investimento Mobiliário e Inter-Risco — Sociedade de Capital de Risco:
Tiago Ravara Marques, mandatário.
José Manuel Simões Correia, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

Manuel Baptista Fernandes de Melo, mandatário.

Pelo Banco do Brasil:

Mariana Caldeira de Sarávia, mandatária.

Pela CREDIBOM — Instituição Financeira de Crédito:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, mandatário.

Pelo ITP — Instituto de Turismo de Portugal:

Rui Manuel Martins Coelho Valente, mandatário.

Pela Rural Informática, S. A.:

Eduardo Augusto Pombo Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Francisco Fernando Osório Gomes, mandatário.
António João Soeiro Pimentel, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro, mandatário.
António da Silva Machado, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.
Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 34 empregadores e 53 255 trabalhadores. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

4 — As instituições de crédito com representação no estrangeiro, que aí tenham admitido ou venham a admitir trabalhadores ao seu serviço, ficam obrigadas a respeitar as normas locais de trabalho do sector.

Cláusula 3.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor, em todo o território português, na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste acordo colectivo de trabalho é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5 — A tabela salarial bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo colectivo de trabalho, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

6 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço das instituições de crédito são enquadrados em quatro grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

Cláusula 5.^a

Níveis de retribuição

Cada um dos grupos referidos na cláusula 4.^a comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

A) Grupo I:

- a) Sem funções específicas ou de enquadramento — níveis 4 a 10;

b) Com funções específicas ou de enquadramento — níveis 6 a 18;

B) Grupo II:

- a) Sem funções de chefia — níveis 3 a 7;
- b) Com funções de chefia — níveis 7 a 9;

C) Grupo III:

- a) Sem funções de chefia — níveis 2 a 6;
- b) Com funções de chefia — níveis 5 a 7;

D) Grupo IV:

- a) Sem funções de chefia — níveis 1 a 3;
- b) Com funções de chefia — níveis 3 a 4.

Cláusula 6.^a

Garantia de exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sendo vedado à instituição utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 7.^a e na cláusula 25.^a

2 — No caso de fusão ou integração de instituições ou encerramento de estabelecimentos ocorrido desde 14 de Março de 1975, os trabalhadores não podem ser prejudicados na sua categoria, ficando o exercício das funções dependente da existência de vagas e da aplicação dos critérios de selecção para o seu preenchimento.

3 — Nos casos previstos no número anterior, ou sempre que se verifiquem alterações ao organograma previsto na cláusula 21.^a, ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, as instituições de crédito facultarão aos trabalhadores com categorias de funções específicas ou de enquadramento, no prazo de um ano e a expensas das instituições, a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

4 — Em igualdade de condições, os trabalhadores a que se referem os números anteriores terão prioridade no preenchimento de vagas da respectiva categoria.

Cláusula 7.^a

Mudança de grupo

1 — Na mudança de grupo aplica-se o princípio estabelecido na cláusula 16.^a, não podendo a referida mudança acarretar diminuição da retribuição mínima mensal auferida no grupo de origem.

2 — No caso de mudança de grupo, o trabalhador poderá sempre optar pelo regime da carreira profissional do grupo de origem, enquanto este lhe for mais favorável.

3 — Para efeito de promoções futuras no grupo em que ingressou, não será contado ao trabalhador o tempo de serviço prestado no grupo de origem.

4 — Todos os trabalhadores dos grupos II, III e IV terão acesso ao grupo I após a obtenção das habilitações

exigidas para admissão neste grupo. Porém, a mudança só se processará quando se verificarem as seguintes condições:

- a) Permanência mínima de cinco anos completos no grupo de origem;
- b) Aprovação em provas de selecção destinadas a avaliar a sua aptidão para o desempenho de funções do grupo I;
- c) Existência de vaga.

5 — Os trabalhadores do grupo IV terão, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários, prioridade no preenchimento de vagas que ocorreram nos grupos II e III, sem prejuízo do disposto na cláusula 41.^a

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo — Regime transitório

(Eliminada.)

Cláusula 9.^a

Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício por período superior a 30 dias consecutivos de funções específicas ou de enquadramento de cuja categoria o nível mínimo seja superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado pelo competente órgão de gestão para exercer funções específicas ou de enquadramento terá direito à respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

Habilitações mínimas

1 — São as seguintes as habilitações mínimas exigidas para admissão nas instituições:

- A) Grupo I — 11.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
- B) Grupo II — 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, se não for exigido qualquer curso especial ou carteira profissional;

- C) Grupos III e IV — 6.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, ou carteira profissional, quando exigida.

2 — Para efeitos da alínea c) do número anterior, considera-se equivalente ao 6.º ano de escolaridade obrigatória a legalmente exigida ao candidato.

3 — Quando o serviço a que o trabalhador se candidata requeira, pela sua especialização técnica, habilitações superiores, o candidato fica obrigado à apresentação do diploma necessário ou a prova de formação profissional reconhecidamente equiparável.

Cláusula 11.^a

Idade mínima de admissão

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete às instituições contratar os trabalhadores, com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir por cada instituição pelo menos 2 serão deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a instituição dará preferência a:

- a) Filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;
- b) Cônjuges sobreviventes de trabalhadores bancários.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

Cláusula 14.^a

Preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 15.^a

Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 16.^a

Níveis mínimos

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais no anexo I são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e do anexo IV para cada categoria.

Cláusula 17.^a

Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos seguintes termos:

- a) Todos os anos de serviço prestado, em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;
- b) Todos os anos de serviço prestado nas ex-colónias nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;
- c) Todos os anos de serviço prestado nos restantes países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;
- d) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provierem, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos;
- e) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas «instituições parabancárias».

Cláusula 17.^a-A

Determinação da antiguidade de novos trabalhadores

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade dos trabalhadores admitidos após 1 de Julho de 1997 será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em instituições abrangidas pelo capítulo XI do presente acordo, não se aplicando neste caso a cláusula 143.^a

SECÇÃO III

Carreira profissional

Cláusula 18.^a

Promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores serão promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade, em cada grupo:

A) Grupo I:

Ao nível 5 — 3 anos completos de serviço;
Ao nível 6 — 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;

Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;
Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;
Ao nível 9 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;
Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9;

B) Grupo II:

Ao nível 4 — 1 ano completo de serviço;
Ao nível 5 — 5 anos completos de serviço ou 4 anos completos no nível 4;
Ao nível 6 — 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5;

C) Grupo III:

Ao nível 3 — 1 ano completo de serviço;
Ao nível 4 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;
Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

D) Grupo IV:

Ao nível 2 — 4 anos completos de serviço;
Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

Cláusula 19.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deverá proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, nos termos da cláusula 5.^a, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes:

Grupo I:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 4 a 9;
O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 15% do total desses trabalhadores;

Grupo II:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 3 a 6;
O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5% do total desses trabalhadores;

Grupo III:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 2 a 5;
O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5% do total desses trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 deverão fazer-se exclusivamente com base no valor profissional dos trabalhadores.

4 — Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados nos grupos II ou III seja inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar poderão não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de três em três anos.

Cláusula 20.^a

Período de estágio

1 — O acesso a categorias profissionais de funções específicas ou de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador, poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 106.^a

5 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

Cláusula 21.^a

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

1 — Consideram-se categorias de funções específicas ou de enquadramento as constantes do anexo III, a que correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados no anexo IV.

2 — Cada instituição — de acordo com a sua dimensão e estrutura — elaborará e definirá o organograma de toda a empresa e o seu quadro de funções, graus e respectivos níveis de retribuição.

3 — As instituições enviarão aos sindicatos cópias dos elementos referidos no número anterior até 31 de Março, elementos esses reportados a 31 de Dezembro do ano anterior.

Cláusula 22.^a

Banco de Portugal

O Banco de Portugal, tendo em conta as especiais funções e responsabilidades que lhe incumbem como banco central, poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no presente acordo.

Cláusula 23.^a

Procuradores

Os procuradores não poderão ter retribuição inferior à do nível 6 e serão obrigatoriamente promovidos a este nível passado um ano de desempenho de mandato.

Cláusula 24.^a

Chefias obrigatórias para os grupos II, III e IV

1 — No grupo II será observado o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de encarregado geral e ajudante de encarregado geral quando o número de trabalhadores, sob a sua orientação, seja igual ou superior a 60;
- b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a nove;
- c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham sete ou oito trabalhadores.

2 — Relativamente aos grupos III e IV e sem prejuízo do número seguinte, apenas será obrigatória a existência de um encarregado sempre que existam, em cada uma das respectivas categorias profissionais e por estabelecimento, mais de nove trabalhadores ou, tratando-se de contínuos e porteiros, mais de cinco.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se três categorias profissionais distintas, assim constituídas:

- a) Contínuos e porteiros;
- b) Serviços de vigilância e segurança (vigilantes e guardas);
- c) Serviço de mesa, copa e bar.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos dos grupos I ou III, consoante as habilitações que possua.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 26.^a

Controlo de gestão das instituições de crédito

(Eliminada.)

Cláusula 27.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, no conselho de gerência dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS), nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 51 e 500 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 2000 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores;
- e) Entre 2001 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 9 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3000 trabalhadores sindicalizados — 11 trabalhadores;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000 — 1 trabalhador.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela instituição.

3 — Por acordo com a instituição, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentar os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, das direcções sindicais.

6 — O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com excepção do abono para falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7 — O trabalhador tem ainda direito ao recebimento das gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, que nestes casos serão atribuídas pela média paga aos tra-

balhadores com as mesmas funções, nível ou categoria profissional, conforme os casos.

8 — Não se aplica o disposto no n.º 7 aos trabalhadores que, relativamente ao ano civil anterior à eleição para os cargos indicados no n.º 1, não tenham auferido as gratificações ou prestações referidas no citado n.º 7.

9 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;
- b) Dispor para a actividade dos delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- e) Afixar no interior da instituição e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informação do seu interesse;
- f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- g) Exigir da instituição o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Quotização sindical

1 — As instituições descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado ou de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues, ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respectivo.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à instituição onde prestem serviço, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o

valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização bem como a respectiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

Cláusula 29.^a

Mapas ou suportes magnéticos de pessoal e quotização sindical

1 — Até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar ao sindicato respectivo ou os mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos, ou suporte magnético, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar à mesma associação sindical, com a inclusão de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Os impressos ou suportes magnéticos referidos no número anterior, para além da inclusão do número de trabalhador atribuído pela instituição, não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente aos sindicatos e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

3 — As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes magnéticos, referidos no n.º 1, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes magnéticos correspondentes ao 2.º mês em que forem verificadas.

Cláusula 30.^a

Proibição às instituições

1 — É proibido às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 39.^a deste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- h) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes e guardas, porteiros, motoristas e contínuos, por a natureza das suas funções aconselhar o uso de vestuário adequado.

2 — A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

Cláusula 31.^a

Deveres das instituições

São deveres das instituições:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;
- c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância meios de defesa;
- d) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 32.^a

Novas tecnologias

1 — As instituições deverão adoptar gradualmente as novas tecnologias, por forma a garantir o aperfeiçoamento da produtividade e da eficiência dos serviços.

2 — As instituições providenciarão para que a instalação de novos equipamentos e a adaptação dos espaços em que vão ser implantados sejam feitas de forma a contribuir para a preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores.

3 — As condições de prestação de trabalho com carácter intensivo e permanente, em *écrans* de visualização, deverão obedecer às especificações ergonómicas estabelecidas pelas entidades competentes.

4 — As instituições deverão adoptar gradualmente procedimentos e normas técnicas que objectivem e especifiquem as condições de trabalho com os novos equipamentos, de modo a respeitar os objectivos enunciados no n.º 2.

5 — As instituições deverão promover acções de formação e reciclagem dos trabalhadores, de forma a permitirem o adequado aproveitamento dos recursos humanos existentes.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

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

- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical respectiva.

Cláusula 34.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 53.^a;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- f) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitada pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo colectivo de trabalho.

2 — Os trabalhadores com funções de vigilância devem ainda, quando em serviço, ser portadores de meios de defesa, fornecidos pelas instituições.

Cláusula 35.^a

Cooperativas de bancários

A solicitação dos sindicatos dos bancários, as instituições poderão dispensar, por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os bancários e apoiadas pelos referidos sindicatos.

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei.

3 — Por força do disposto nos números anteriores, serão assegurados aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

- a) Serem submetidos a exame dos serviços médicos do trabalho, por sua iniciativa ou da instituição, para verificar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, devendo recorrer-se, quando for caso disso, para o efeito de exames complementares e de meios auxiliares de diagnóstico de que não disponham os serviços privados da instituição, à estrutura dos SAMS, de acordo com as disponibilidades técnicas destes, sendo a requisição de serviços e encargos da responsabilidade da instituição;
- b) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, quando exerçam habitualmente a sua actividade em lugares subterrâneos ou outros que envolvam riscos especiais, sem prejuízo de outros exames periódicos ou ocasionais impostos pela legislação sobre a matéria e do previsto na alínea anterior;
- c) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, incluindo um rastreio oftalmológico, quando operem com visores ou *écrans* de visualização, sem prejuízo do disposto na alínea a).

4 — Os serviços de medicina do trabalho não poderão exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, a instituição, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Cláusula 37.^a

Higiene, salubridade e segurança no trabalho

1 — As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores aos diferentes serviços.

2 — As normas que dão satisfação ao disposto no n.º 1 constam do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho publicado em anexo a este acordo e que dele faz parte integrante, tendo por objectivo estabelecer as condições ideais que proporcionem um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 38.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

7 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e de doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 2 e 3 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros na altura do seu pagamento.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, as instituições devem diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua capacidade.

9 — Será garantida uma indemnização de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 do anexo II, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

10 — As reparações de danos ao abrigo desta cláusula não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 39.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2 — Quando o trabalhador exerça a sua actividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respectivo local de trabalho; no caso de Lisboa não se consideram limítrofes os concelhos situados na margem sul do rio Tejo, com excepção do concelho de Almada.

3 — Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 3, a instituição deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 126.^a, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou, quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes colectivos.

Cláusula 40.^a

Regime especial de transferências para novos trabalhadores

1 — A instituição e o trabalhador podem acordar, aquando da admissão, que o trabalhador possa ser transferido para qualquer localidade do distrito de admissão ou para localidade de distrito contíguo.

2 — Este acordo deve constar de documento escrito, que fará parte integrante do contrato individual de trabalho, devendo identificar o distrito para onde poderá ser transferido.

3 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

4 — O regime previsto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste acordo, estejam já ao serviço da instituição, qualquer que seja o seu vínculo contratual.

Cláusula 41.^a

Prioridade no preenchimento de vagas e novos postos de trabalho

1 — No preenchimento de vagas e novos postos de trabalho, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

- a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente

comprovadas e beneficiadas com a transferência;

- b) Residência do agregado familiar do trabalhador na localidade para onde a transferência é solicitada, desde que tal agregado seja predominantemente sustentado pelo mesmo trabalhador e daí resulte uma situação económica precária;
- c) Exercício de actividade profissional por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro da zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
- d) Necessidade comprovada de assistência à família;
- e) Residência do trabalhador na localidade para onde foi solicitada a transferência;
- f) Necessidade comprovada de continuar os estudos;
- g) Residência dos ascendentes do 1.º grau do trabalhador ou do cônjuge no concelho da localidade para onde pretende transferir-se;
- h) Naturalidade do trabalhador.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica nos termos da cláusula 141.^a

3 — O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, terá preferência o trabalhador que reúna o maior número de factores.

5 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmo factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

6 — O dolo ou má fé, na fundamentação do pedido, determina a anulação da transferência efectuada.

7 — Os pedidos de transferência devem ser apresentados por escrito e em cada instituição haverá um registo desses pedidos, que poderá ser consultado por qualquer trabalhador.

8 — Para o preenchimento das vagas ou postos de trabalho referidos nesta cláusula deverão as instituições ter em conta o aproveitamento dos recursos humanos existentes no sector.

9 — Sempre que um trabalhador seja transferido de uma instituição para outra, ser-lhe-ão garantidos todos os direitos que tenha adquirido ao abrigo do presente acordo.

Cláusula 42.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta, o traba-

lhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade com autorização da instituição.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço, por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta ou do sector.

Cláusula 43.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra estabelecimento da mesma instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

Cláusula 44.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Nos demais aspectos da transmissão da empresa ou do estabelecimento aplica-se o regime legal.

Cláusula 44.^a-A

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade

de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

8 — A instituição envia aos sindicatos listagem dos trabalhadores que tenham sido cedidos no mês anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 45.^a

Competência das instituições

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A instituição pode elaborar regulamentos internos, que serão enviados aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para registo e depósito e, simultaneamente, aos sindicatos para conhecimento.

3 — Dos regulamentos internos constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste acordo e da lei.

4 — A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, em lugar visível ou disponibilizando-os por outros meios, designadamente informáticos.

Cláusula 46.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2 — O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais do regime de trabalho previstos no presente acordo.

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

4 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou incapazes, e ainda quando houver acordo nesse sentido entre o trabalhador e a instituição.

Cláusula 47.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da instituição e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da instituição as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da instituição;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução/direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou de administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Para além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

5 — A instituição deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 48.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos administrativos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 49.^a

Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a instituição deverá proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula 9.^a

2 — Não é permitida a acumulação de cargos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 50.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

Cláusula 51.^a

Período normal de trabalho de menores

1 — O período normal de trabalho dos menores será reduzido em uma hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou à preparação de exames, desde que tenham tido aproveitamento escolar no último ano lectivo frequentado.

2 — Considera-se aproveitamento escolar, para efeitos do n.º 1, a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que integram o respectivo ano lectivo.

Cláusula 52.^a

Horário de trabalho

1 — O horário normal de trabalho diário é das 8 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, com intervalo de uma hora, entre as 12 e as 15 horas.

2 — Entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos, trinta minutos.

Cláusula 53.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no n.º 1 da cláusula 52.^a retomarão o serviço com igual atraso.

3 — Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

4 — A instituição pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

5 — Se a denúncia for da iniciativa da instituição, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 55.^a

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

3 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez e amamentação, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 seguintes;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

4 — No caso do n.º 3, alínea e), as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

5 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

6 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

7 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar nocturno.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
b) Quando se verifiquem casos de força maior;
c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

Consideram-se motivos atendíveis:

- a) Participação na vida sindical;
b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

7 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
c) Menores.

8 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

9 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

10 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

11 — As instituições comunicarão às comissões ou secções sindicais ou ao delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho suplementar e as razões que o justificam.

Cláusula 57.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.

2 — Não poderá também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 — A nível global da instituição não poderá ser ultrapassado o total anual de horas de trabalho suplementar correspondente a 20% do máximo possível, se todos atingissem o número de horas previsto no n.º 1.

4 — Nos termos da lei, a instituição deve possuir um registo do trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, o qual deve ser visado pelo trabalhador.

5 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, a instituição deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas a) ou b) e c) do n.º 3 da cláusula anterior, visada pela comissão de trabalhadores, relação de que será enviada cópia aos sindicatos.

Cláusula 58.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior.

3 — Aos trabalhadores que prestem serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.^a

4 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 só poderá ser prestado quando se verifique a impossibilidade de aplicação do disposto nas cláusulas 59.^a e 62.^a

Cláusula 59.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1 — Sempre que venham a revelar-se necessários, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

- a) Informática e mecanografia;
b) Postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras;
c) Vigilância e segurança.

2 — Poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos em serviços distintos dos referidos no número anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

3 — O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

4 — Os horários por turnos não prejudicam o direito ao descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo.

5 — Salvo o disposto na cláusula 60.^a quanto aos trabalhadores referidos na alínea c) do n.º 1 da presente cláusula, cada turno terá a duração de seis horas consecutivas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

6 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o descanso semanal.

8 — No caso de os trabalhadores terem optado por turnos fixos, não poderão ser obrigados a permanecer em turnos de noite para além do período de seis meses.

9 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

10 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, de cooperativas do sector bancário ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e de comissões de trabalhadores é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

11 — São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite os seguintes:

- a) Necessidade de prestar assistência inadiável ao respectivo agregado familiar;
- b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Gravidez.

12 — A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

13 — Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

14 — A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

15 — O regime constante desta cláusula pode aplicar-se em casos de necessidade de abertura de postos

de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

Cláusula 60.^a

Trabalho por turnos de vigilantes e guardas

Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula 59.^a, com excepção do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Cada turno terá a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 95.^a;
- b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só poderão retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;
- c) Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e domingo, na medida do possível.

Cláusula 61.^a

Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios

1 — Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula 59.^a, com as seguintes especialidades:

- a) Cada turno terá a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;
- b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;
- c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

2 — O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios existentes em gares marítimas ou ferroviárias, fronteiras e aeroportos, desde que os condicionamentos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados, com o acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 — O início e cessação destes horários permitem uma oscilação máxima entre as 8 e as 21 horas, podendo

o trabalho ser prestado em dois períodos, com um intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou só num período contínuo, com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

4 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 63.^a

Regime especial de prestação de trabalho ao sábado

1 — Quando, para satisfação de reconhecidos interesses do público, se justificar a abertura de um balcão ao sábado, aplicar-se-á o regime de horário de trabalho diferenciado, previsto na cláusula 62.^a, com as seguintes especialidades:

- a) O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula será remunerado nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 98.^a, não sendo, porém, considerado trabalho suplementar;
- b) O descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho será gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no n.º 7 da cláusula 69.^a

2 — O regime constante desta cláusula é excepcional e pressupõe sempre a abertura de um número limitado de balcões por cada instituição.

Cláusula 64.^a

Horários de trabalho flexíveis

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados, mediante autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2 — A prática de horários flexíveis não poderá prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3 — A flexibilidade de horários poderá desenvolver-se entre as 8 e as 20 horas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deverá efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.

5 — Os horários flexíveis constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

6 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, logo que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 65.^a

Horário do serviço de limpeza

1 — O trabalho de limpeza poderá ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento das instituições.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza poderá oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, as instituições darão preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre admissão de novos trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

Cláusula 66.^a

Regime especial do Banco de Portugal

1 — No Banco de Portugal, os trabalhadores que forem necessários para assegurar o funcionamento do serviço do Tesouro, ou dos serviços que se prendam com a função emissora, poderão trabalhar conforme as exigências peculiares desses serviços, designadamente de modo que o seu regime de trabalho coincida com o dos serviços do Estado.

2 — O mesmo regime será aplicado aos trabalhadores do Banco de Portugal necessários para assegurar o exercício das funções, também de carácter público, de cujo desempenho está incumbido, enquanto banco central.

3 — O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula, e que exceda o horário normal de trabalho, será remunerado como suplementar.

4 — O trabalho prestado em dias diferentes dos de funcionamento normal dos restantes bancos será remunerado como trabalho prestado em dias de descanso, nos termos da cláusula 98.^a

5 — Aos trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.^a

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 67.^a

Descanso semanal

1 — Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstos.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos, sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 69.^a

Cláusula 68.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

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 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 68.^a-A

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 69.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

4 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6 — A mudança do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos

previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozados exceda o montante máximo referido no n.º 1.

7 — Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 70.^a

Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 69.^a e neste acordo, relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 71.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão dar conhecimento à instituição da data da incorporação, logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 5 da cláusula 69.^a

Cláusula 72.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 73.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 74.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

Cláusula 75.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4 — Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comi-

são de trabalhadores ou, na sua falta, a estrutura sindical da instituição.

Cláusula 76.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 75.^a

3 — No caso de interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser comunicado, com menção dos respectivos motivos, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à estrutura sindical da empresa.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 75.^a, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

5 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 77.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 78.^a

Afixação e envio do mapa de férias

O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 79.^a

Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 75.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes instituições abrangidas por

este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 80.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou parto do trabalhador, durante o gozo de férias serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de faltas por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 da cláusula 83.^a

Cláusula 81.^a

Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 82.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 83.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais dos sindicatos ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

3 — Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e

bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea *e*) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea *f*) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea *j*) do mesmo número.

8 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 84.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 — A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 85.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 83.^a:

- a) As previstas na alínea *i*), que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- b) As previstas na alínea *j*), sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;
- c) As previstas na alínea *l*), quando excederem 30 dias por ano.

3 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

4 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social.

Cláusula 86.^a

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 88.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.^a com menção expressa da situação em que se encontrem e contarão para os efeitos da cláusula 19.^a

Cláusula 89.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 90.^a

Regresso do trabalhador

O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 91.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos do anexo v, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.^a

4 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de seis anos ou incapazes e a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 92.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador.

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilícito o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5 — A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social será corrigida, de modo que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

Cláusula 93.^a

Classificação da retribuição

1 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

- a) «Retribuição de base» a prevista no anexo II para cada nível dos diversos grupos;
- b) «Retribuição mínima mensal» a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- c) «Retribuição mensal efectiva» a retribuição ilícita mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os subsídios de função previstos neste acordo;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios infantil e de estudo;
- d) Subsídios de almoço e jantar.

Cláusula 94.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A instituição poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — A instituição deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde conste a identificação da instituição, nome completo do trabalhador, grupo e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, categoria profissional, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber, e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

Cláusula 95.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho iguais aos fixados na cláusula 50.^a, n.º 2, serão remunerados com um acréscimo igual a 75% da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 96.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : 52 \times n$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 97.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, será superior em 25% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 98.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;

Segunda hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75% = 175%;

b) Nocturno:

Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5%;

Segunda hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 104.^a

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo *Rhn* o valor da retribuição da hora normal e *T* o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo *Rhn* o valor da retribuição da hora normal e *T* o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 104.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 99.^a

Retribuição durante o serviço militar

O trabalhador, enquanto durar o serviço militar para que tiver sido extraordinariamente convocado, receberá da instituição a diferença entre a retribuição anual que auferiria e a remuneração que, pelas competentes autoridades, por qualquer forma lhe for paga.

Cláusula 100.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que nas instituições tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 101.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores de limpeza, bem como a dos trabalhadores que, excepcionalmente, não prestem serviço em regime de tempo completo, é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 102.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $\frac{1}{25}$ da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 103.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retri-

buição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será paga, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 104.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio ao de almoço de valor igual a 0,91% do nível 6, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou das comissões de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 105.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

- a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2% do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;
- b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto na alínea a) do número anterior é limitado a sete diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, serão utilizados os critérios definidos na cláusula 17.^a

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

Cláusula 106.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: $0,30 \times \text{preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior};$
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

	Em 2004	Em 2005
a) Em território português	€ 44,26	€ 45,37
b) No estrangeiro	€ 154,87	€ 158,74

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar,

desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 13,76 em 2004 e no valor de € 14,10 em 2005.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 no anexo II, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

11 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 38.^a, não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

12 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

13 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

14 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

15 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 107.^a

Acréscimo a título de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa móvel terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, de quantitativo mensal correspondente a 14% da retribuição do nível 6 do anexo I.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixas móveis

efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50% do referido número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

3 — Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4 — Considera-se caixa ou caixa móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5 — Os cobradores terão direito a um acréscimo a título de falhas de montante igual ao previsto no n.º 1 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores que desempenharem acidentalmente as funções de cobrador terão direito a uma retribuição especial, por dia ou fracção, de 0,672% do nível 6.

7 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, caixa móvel ou cobrador, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efectiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

8 — Os operadores de teleprocessamento, abrangidos pela antiga cláusula 162.^a, que desempenhem, simultaneamente, as funções de caixa receberão o acréscimo a título de falhas previsto no n.º 1 desta cláusula.

9 — Os caixas que, por motivo de introdução de novas tecnologias, deixarem de desempenhar essas funções mantêm o direito ao acréscimo a título de falhas, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram de diuturnidades nem de actualizações gerais de vencimento.

Cláusula 108.^a

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.^a

1 — Os trabalhadores colocados nas situações previstas na cláusula 61.^a auferirão um subsídio de turno no montante de 50% da retribuição do nível 6.

2 — O subsídio referido no número anterior engloba o pagamento devido pelo trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, bem como o trabalho prestado no período nocturno.

3 — O subsídio previsto no n.º 1 conta para efeitos de cálculo de subsídio de férias, desde que, à data do início destas, os trabalhadores se encontrem a prestar serviço em regime de turnos.

4 — Os trabalhadores que, em cada ano civil, exerçam as funções previstas na cláusula 61.^a por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos

ou interpolados, têm direito a que o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula conte para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 109.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 110.^a

Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 111.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro

direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização das provas e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de prova de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 112.^a

Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2% do nível 6.

4 — O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 113.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do

ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;

- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 112.^a só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 114.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 115.^a

Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 116.^a

Prescrição da infracção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 117.^a

Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 118.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 119.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 120.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 116.^a

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilaatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o feito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a instituição dispõe de 30 dias para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

Cláusula 121.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 122.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 123.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 124.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 125.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 120.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 120.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 126.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
 - i) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
 - ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;
 - iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
 - iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea iii), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50%, relativamente aos estabelecimentos bancários, junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de o trabalhador ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

Cláusula 127.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão de despedimento.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 128.^a

Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

Cláusula 129.^a

Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 130.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

Cláusula 131.^a

Arbitragem

As instituições de crédito e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 132.^a

Princípios gerais

1 — As instituições devem proporcionar aos trabalhadores bancários, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente através do apoio do Instituto de Formação Bancária.

2 — As instituições deverão assegurar, nas acções de formação que venham a desenvolver, uma participação mais equilibrada dos dois sexos.

Cláusula 133.^a

Formação de base

1 — A frequência dos cursos de formação de base será obrigatória para todos os trabalhadores sem funções específicas ou de enquadramento, que venham a ser admitidos ao desempenho de tarefas especificamente bancárias por ocasião do seu ingresso ou que a elas venham a ter acesso, de modo a serem enquadrados na orgânica e funcionamento dos serviços.

2 — As horas de funcionamento dos cursos a que se refere o número anterior não excederão os máximos estabelecidos como período normal de trabalho e são considerados como prestação de trabalho.

Cláusula 134.^a

Aperfeiçoamento e reconversão profissional

Tendo em vista o aperfeiçoamento humano e profissional dos trabalhadores ou a sua reconversão, ser-lhes-á proporcionada a participação em acções de formação específica.

Cláusula 135.^a

Deslocações para formação

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores, constantes do capítulo X deste acordo, serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, aplicar-se-á o disposto no n.º 4 da cláusula 20.^a

3 — Todos os trabalhadores em regime de formação, através de ensino a distância, e cujas provas de avaliação se realizem em dias de descanso, terão direito ao subsídio de almoço e de jantar, nos termos do n.º 5 da cláusula 98.^a

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 136.^a

Âmbito

1 — As instituições de crédito, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuarão a garantir os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas será garantida, pelas instituições de crédito, a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 17.^a e 143.^a

3 — As instituições adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza.

Cláusula 137.^a

Doença ou Invalidez

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito:

- a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo v, aos valores fixados do anexo vi;
- b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;
- c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.^a

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não poderá ser de montante inferior ao do valor ilíquido da retribuição do nível mínimo de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem a qualquer das situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos n.ºs 1 ou 2, calculados proporcionalmente ao período normal de trabalho.

4 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo vi serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo ii.

5 — Excepcionalmente, e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador, com mais de 65 anos de idade e menos de 70, continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

6 — O trabalhador que completar 40 anos de serviço antes de atingir 65 anos de idade, ou o que completar 35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade, pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

7 — Da aplicação do anexo v não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

8 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo ii, quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada actualização.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 137.^a-A

Regime contributivo de novos trabalhadores

1 — Os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no activo, contribuirão para o fundo de pensões instituído pela entidade empregadora com 5% da sua retribuição mínima mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — No caso de um trabalhador a que se aplique o n.º 1 desta cláusula passar a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, será transferido para o fundo de pensões da nova instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma decorrentes dos serviços prestados, até essa data, a instituições de crédito vinculadas ao disposto na secção i do capítulo xi do presente acordo.

3 — A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não será majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 5 da cláusula 92.^a para os trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social.

4 — Quando se verificar a situação prevista na cláusula 140.^a deste acordo, a responsabilidade pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados a instituições de crédito caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

Cláusula 137.^a-B

Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 137.^a-A não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também, quer a uns, quer a outros, no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

Cláusula 138.^a

Diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 137.^a acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 105.^a, considerando todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 105.^a

3 — O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula, quanto à contagem de diuturnidades, são extensivos aos trabalhadores que se encontram já em situação de invalidez ou invalidez presumível, mas com efeitos desde 1 de Junho de 1980.

5 — Os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 aplicam-se aos trabalhadores que sejam colocados na situação de invalidez ou invalidez presumível a partir de 15 de Julho de 1984.

Cláusula 138.^a-A

Cláusula interpretativa

As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante deste acordo correspondem à soma do valor das mensalidades com o valor das diuturnidades a que aludem, respectivamente, as cláusulas 137.^a e 138.^a, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 136.^a Esta norma não se aplica aos casos abrangidos pela cláusula 140.^a

Cláusula 139.^a

Verificação do estado de doença e de invalidez

Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o serviço.

Cláusula 140.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, será calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente ACTV, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de segurança social.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 141.^a

4 — Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto nas cláusulas 17.^a e 143.^a

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutra regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação no disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente acordo.

Cláusula 141.^a

Junta médica

1 — As juntas médicas previstas neste acordo serão compostas por três elementos e constituir-se-ão da seguinte forma:

- a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico, que a representará na mesma;
- b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;
- c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos repre-

sentantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

- d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

2 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 142.^a

Falecimento

1 — Por morte do trabalhador, as instituições concederão:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência igual a 40% do valor da retribuição mensal, constante do anexo II, com o mínimo do ordenado mínimo nacional;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.^o mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.^a

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.^o mês:

- a) Cônjuge sobrevivivo;
- b) Filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.^o mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50% para o cônjuge sobrevivivo;
- b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100% para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior,

no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivivo;

- d) 100% para o cônjuge sobrevivivo, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.^o mês.

5 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivivo será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivivo ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 3 desta cláusula.

6 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.^o mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

7 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

8 — As actualizações do anexo II aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 143.^a

Tempo de serviço prestado na função pública

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 137.^a a partir de 1 de Junho de 1980 será contado, para efeitos da aplicação do anexo V, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 144.^a

Assistência médica

1 — Enquanto não se verificar a integração dos trabalhadores bancários no Serviço Nacional de Saúde será assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números seguintes.

2 — O serviço de assistência médico-social — SAMS — constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato respectivo.

3 — O SAMS proporciona aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A carga das instituições de crédito — a verba correspondente a 6,50% do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de

Natal, das mensalidades referidas nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 137.^a e diuturnidades referidas na cláusula 138.^a e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) do n.º 1 da cláusula 142.^a mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;

- b) A cargo dos trabalhadores no activo — a verba correspondente a 1,50% da sua retribuição efectiva incluindo o subsídio de férias e subsídio de Natal;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez ou invalidez presumível — a verba correspondente a 1,50% das mensalidades referidas nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 137.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidos das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 138.^a;
- d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 142.^a — a verba correspondente a 1,50% das pensões previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas *a*), *c*) e *d*) do n.º 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 136.^a devam entregar à instituição.

6 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea *a*) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

7 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea *a*) do n.º 4 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

8 — As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

9 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 140.^a

SECÇÃO II

Regime especial de maternidade e paternidade

Cláusula 145.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais

necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a mulher trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto ou de parto nado-morto, a mulher trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não poderão, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 a 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 145.^a-A

Adopção

Em caso de adopção de menor de três anos, o candidato a adoptante tem direito a 60 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 146.^a

Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada

dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 147.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 147.^a-A

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 147.^a-B

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 147.^a-C

Redução de horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

SECÇÃO III

Subsídios infantil e de estudo

Cláusula 148.^a

Subsídio infantil

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 2,6% do nível 6, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer três meses de idade até Setembro do ano em que perfizer seis anos de idade.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago conjuntamente com o vencimento.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

6 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 149.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

- a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade — 2,9% do nível 6;
- b) 5.º e 6.º anos de escolaridade — 4,1% do nível 6;
- c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 5,1% do nível 6;
- d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 6,2% do nível 6;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 7,1% do nível 6.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 113.^a e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 148.^a

4 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 148.^a

SECÇÃO IV

Prémio de antiguidade

Cláusula 150.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de

que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 17.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.^a;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

7 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

SECÇÃO V

Empréstimos para habitação

Cláusula 151.^a

Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — Os conselhos de gestão ou administração divulgarão, para cada ano, o limite, único e comum para todos os trabalhadores, dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos trabalhadores no activo e aos reformados até perfazerem 65 anos de idade.

2 — Os empréstimos concedidos aos trabalhadores indicados na parte final do n.º 1 terão de estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade.

Cláusula 152.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores bancários a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso, em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 153.^a

Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 154.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de € 158 158 em 2004 e de € 162 112 em 2005 e não pode ultrapassar 90% do valor total da habitação.

2 — O valor constante do número anterior será revisto anualmente.

Cláusula 155.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — As taxas de juro dos empréstimos à habitação será igual a 65% da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas de empréstimo a que se refere o número anterior terá como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15%.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção serão estabelecidas em regulamentação própria.

Cláusula 156.^a

Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor da presente revisão aplicar-se-á o regime previsto na cláusula 155.^a com as seguintes especialidades:

- a) A variação das taxas de juro terá como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 15 %;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 157.^a

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo.

Cláusula 158.^a

Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 159.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as coimas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 160.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 161.^a

Trabalhadores da ex-JKL, admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I

(Eliminada.)

Cláusula 162.^a

Regime transitório dos extintos subsídios de função

(Eliminada.)

Cláusula 163.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social

mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 164.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 165.^a

Verticalização

(Eliminada.)

Cláusula 166.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por nove elementos, sendo quatro nomeados pelos sindicatos signatários, outros quatro pelas instituições e um 9.º, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes oito.

3 — Cada parte designará quatro elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, quatro elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de quatro por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 166.^a-A

Trabalhadores colocados na situação de invalidez ou de invalidez presumível antes de 15 de Maio de 1978

(Eliminada.)

Cláusula 167.^a

Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 168.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e as associações sindicais outorgantes deste acordo podem ser efectuados em papel ou em suporte informático.

Cláusula 169.^a (transitória)

Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 144.^a, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I. — Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II. — Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;
Carpinteiro;
Cozinheiro;
Electricista;

Gráfico;
Gravador;
Marceneiro;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro;
Telefonista.

Grupo III. — Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e, nomeadamente:

Cobrador;
Contínuo;
Guarda;
Motorista;
Porteiro;
Vigilante.

Nota. — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executam tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;
Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;
Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;
Ordenam e arquivam documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;
Fotocopiam documentos, fazem chapagem e serviços de duplicador;
Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;
Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV. — Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas e abrange as seguintes funções:

Limpeza;
Serviço de mesa, copa e bar;
Auxiliar de cozinha;
Serventes.

ANEXO II

Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

2004

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 398,30				
17	2 168,50				
16	2 017,60				
15	1 858,70				
14	1 696,20				
13	1 539,40				
12	1 409,80				
11	1 298,40				
10	1 161,40				
9	1 165,70	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	965,40	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	893,20	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
6	844,60	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	747,50	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	648,50	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	563,70		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	497,20			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	422,60				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

2005

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 458,30				
17	2 222,70				
16	2 068,10				
15	1 905,20				
14	1 738,60				
13	1 577,90				
12	1 445,10				
11	1 330,90				
10	1 190,50				
9	1 092,40	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	989,60	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	915,60	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	865,80	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	766,20	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	664,70	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	577,80		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	509,70			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	433,20				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

ANEXO III

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham como segue:

Director. — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade e que colabora na elaboração de decisões a tomar a

nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

Director-adjunto ou subdirector. — É o trabalhador que, a nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender

directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se a nível hierárquico imediatamente inferior a director-adjunto.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção. — É o trabalhador que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Gerente de zona. — É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente. — É o trabalhador que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

Adjunto de encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

Encarregado dos grupos II, III e IV. — É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

Chefe de oficina. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

Subchefe de oficina. — É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Técnico. — 1 — É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções defi-

nidas neste ACTV e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

2 — A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;
- b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

3 — As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são, genericamente, as seguintes:

- a) *Técnico de grau I.* — O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior. Quando em representação da instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;
- b) *Técnico de grau II.* — O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;
- c) *Técnico de grau III.* — O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superiores ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;
- d) *Técnico de grau IV.* — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

Inspector. — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

Inspector-adjunto ou subinspector. — É o trabalhador que, de forma subordinada, inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditorias e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

Auxiliar de inspecção. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática. — É o trabalhador que, quer em projectos de automatização de sistemas, quer em projectos típicos de OM, para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elabora o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

Analista-programador. — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrado em equipas projecto.

Analista de organização e métodos. — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

Gestor de cliente. — É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objectivo de satisfazer

as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Agente de organização e métodos. — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Operador principal. — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

Solicitador. — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Promotor comercial. — 1 — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas, no sentido de os interessar pelos seus serviços.

2 — A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;
- b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;
- c) Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;
- d) Conhecimento de legislação bancária;
- e) Aptidão para relações humanas.

Cambista. — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

Assistente social. — É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupal.

Secretário. — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia direc-

tamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

ANEXO IV

Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico de grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico de grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe serviço. Subgerente. Técnico de grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe. Administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico de grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador). Percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI.
1	1	1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55
22	22	-	58
23	23	-	62
24	24	-	65
25	25	-	68
26	26	-	71
27	27	-	74
28	28	-	77
29	29	-	81
30	30	-	84
31	31	-	87
32	32	-	90
33	33	-	93
34	34	-	96

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador). Percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI.
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.	-	100

Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fracção nesse 1.º ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO VI

Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
18	2 064,26	2 115,90
17	1 862,67	1 909,25
16	1 719,81	1 762,85
15	1 586,08	1 625,75
14	1 449,62	1 485,90
13	1 324,86	1 358
12	1 225,40	1 256,05
11	1 139,78	1 168,30
10	1 032,09	1 057,90
9	947,64	971,35
8	858,49	879,95
7	796,66	816,60
6	757,25	776,20
5	678,59	695,55

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
4	597,86	612,85
3	529,75	543
2	475,27	487,15
1	422,60	433,20

Mensalidades mínimas de reforma

(Em euros)

Grupos	Em 2004	Em 2005
I	648,50	664,70
II	563,70	577,80
III	497,20	509,70
IV	422,60	433,20

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Deveres das instituições

1 — As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

Artigo 2.º

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

Artigo 3.º

Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

CAPÍTULO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

Artigo 4.º

Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho, sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contado como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

Artigo 5.º

Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

Artigo 6.º

Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser considerados como saídas de emergência.

Artigo 7.º

Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização, em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

Artigo 8.º

Locais subterrâneos

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomea-

damente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

Artigo 9.º

Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

Artigo 10.º

Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

Artigo 11.º

Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 12.º

Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

Artigo 13.º

Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho, onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes, devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares, ou quando a operação possa ser feita, sem inconvenientes para os trabalhadores, durante as horas de trabalho.

Artigo 15.º

Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

Artigo 16.º

Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação, que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados, e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

Artigo 17.º

Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

Artigo 18.º

Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

Artigo 19.º

Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

Artigo 20.º

Refeitórios ou copas

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

Artigo 21.º

Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

Artigo 22.º

Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios, a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

Artigo 23.º

Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

Artigo 24.º

Móveis

Os móveis e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

Artigo 25.º

Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzem, manipulam, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados, por forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

Artigo 26.º

Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspecionados a intervalos regulares sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

CAPÍTULO III

Promoção da saúde

Artigo 27.º

Medicina privativa

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados, sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005.

Pelo Grupo Negociador, em representação de Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Nacional de Crédito, Banco Português de Negócios, Barclays Bank PLC, BNP Paribas, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, FINIBANCO, IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, CREDIVALOR — Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, S. A., Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Espírito Santo Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos Imobiliários, ESAF — Espírito Santo Fundos Mobiliários, BPN Serviços — Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., BPN Gestão de Activos, S. A., e BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, S. A.:

José Carlos Brito Sítima, membro do grupo negociador e mandatário.
Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário.
João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelos Banco Totta & Açores, Banco Santander Portugal e Crédito Predial Português:
José Carlos Brito Sítima, mandatário.

Pelos Banco BPI, Banco Português de Investimento, BPI Fundos — Gestão de Fundos de Investimento Mobiliário e Inter-Risco — Sociedade de Capital de Risco:
Tiago Ravara Marques, mandatário.
José Manuel Simões Correia, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:
Manuel Baptista Fernandes de Melo, mandatário.

Pelo Banco do Brasil:
Mariana Caldeira de Sarávia, mandatária.

Pela CREDIBOM — Instituição Financeira de Crédito:
Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, mandatário.

Pelo ITP — Instituto de Turismo de Portugal:
Rui Manuel Martins Coelho Valente, mandatário.

Pela Rural Informática, S. A.:
Eduardo Augusto Pombo Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:
Francisco Fernando Osório Gomes, mandatário.
António João Soeiro Pimentel, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:
Vitorino António Ribeiro, mandatário.
Joaquim António da Silva Machado, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:
Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.
Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária.

Depositado em 18 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º 18/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre várias instituições de crédito e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e os Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACT do sector bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações e ressalvas publicadas na 1.^a série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 28, de 29 de Julho de 1998, 45, de 8 de Dezembro de 1999, 16, de 29 de Abril de 2001, 28, de 29 de Julho de 2002, e 29, de 8 de Agosto de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 34 empregadores e 7985 trabalhadores. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo — Regime transitório

(Eliminada.)

Cláusula 11.^a

Idade mínima de admissão

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

Condições de preferência

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a instituição dará preferência a:

- a) Filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade,

desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;

- b) Cônjuges sobreviventes de trabalhadores bancários.

c) *(Eliminada.)*

4 — *(Eliminado.)*

5 — *(Eliminado.)*

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — *(Igual.)*

2 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

Cláusula 14.^a

Preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 15.^a

Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 17.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos seguintes termos:

a) *(Igual.)*

b) Todos os anos de serviço prestado nas ex-colónias nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;

c) *(Igual.)*

d) *(Igual.)*

e) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos ser-

viços administrativos dos grupos I ou III, consoante as habilitações que possua.

2 — *(Iguar.)*

Cláusula 26.^a

Controlo de gestão das instituições de crédito

(Eliminada.)

Cláusula 27.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 51 e 500 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 2000 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores;
- e) Entre 2001 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 9 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3000 trabalhadores sindicalizados — 11 trabalhadores;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000 — 1 trabalhador.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela instituição.

3 — Por acordo com a instituição, os Sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos Sindicatos.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, das direcções sindicais.

6 — O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retri-

buição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador auferir, com excepção do abono para falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7 — O trabalhador tem ainda direito ao recebimento das gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, que nestes casos serão atribuídas pela média paga aos trabalhadores com as mesmas funções, nível ou categoria profissional, conforme os casos.

8 — Não se aplica o disposto no n.º 7 aos trabalhadores que, relativamente ao ano civil anterior à eleição para os cargos indicados no n.º 1, não tenham auferido as gratificações ou prestações referidas no citado n.º 7.

9 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;
- b) Dispor para a actividade dos delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores ou posto à sua disposição, sempre que o requeiram, nas instituições com menos de 150 trabalhadores;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- e) Afixar no interior da instituição e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informações do seu interesse;
- f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- g) Exigir da instituição o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Quotização sindical

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — A declaração de autorização bem como a respectiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

5 — *(Eliminado.)*

Cláusula 31.^a

Deveres das instituições

São deveres das instituições:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) *(Igual.)*
- c) *(Igual.)*
- d) *(Igual.)*

Cláusula 38.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição acrescida de 10% por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior ao previsto neste acordo para os casos de invalidez.

5 — *(Igual.)*

6 — *(Igual.)*

7 — *(Igual.)*

8 — *(Igual.)*

9 — *(Igual.)*

10 — *(Igual.)*

Cláusula 43.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra instituição da mesma instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

Cláusula 44.^a

Transmissão da empresa ou estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho

dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Nos demais aspectos da transmissão da empresa ou do estabelecimento aplica-se o regime legal.

3 — *(Eliminado.)*

4 — *(Eliminado.)*

Cláusula 44.^a-A

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerente à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, à qual compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

8 — A instituição envia aos Sindicatos listagem dos trabalhadores que tenham sido cedidos no mês anterior.

Cláusula 45.^a

Competência das instituições

1 — *(Igual.)*

2 — A instituição pode elaborar regulamentos internos, que serão enviados aos serviços competentes do

ministério responsável pela área laboral para registo e depósito e, simultaneamente, aos Sindicatos para conhecimento.

3 — *(Iguar.)*

4 — A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, em lugar visível, ou disponibilizando-os por outros meios, designadamente informáticos.

Cláusula 46.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

4 — *(Anterior n.º 3.)*

Cláusula 47.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da instituição e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da instituição as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da instituição;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou em administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Para além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

5 — A instituição deve comunicar aos Sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 52.^a

Horário de trabalho

1 — *(Iguar.)*

2 — Entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos, trinta minutos.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — *(Anterior n.º 4.)*

3 — *(Anterior n.º 5.)*

4 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissão, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

5 — Se a denúncia for da iniciativa da instituição, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

6 — *(Eliminado.)*

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente deter-

minada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — (*Anterior n.º 6.*)

6 — (*Anterior n.º 7.*)

7 — (*Anterior n.º 8.*)

8 — (*Anterior n.º 9.*)

9 — (*Anterior n.º 10.*)

10 — (*Anterior n.º 11.*)

11 — (*Anterior n.º 12.*)

Cláusula 57.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — Nos termos da lei, a instituição deve possuir um registo do trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, o qual deve ser visado pelo trabalhador.

5 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, a instituição deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas *a*) ou *b*) e *c*) do n.º 3 da cláusula anterior, visada pela Comissão de Trabalhadores, relação de que será enviada cópia aos Sindicatos.

Cláusula 59.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

4 — (*Anterior n.º 5.*)

5 — (*Anterior n.º 6.*)

6 — (*Anterior n.º 7.*)

7 — (*Anterior n.º 8.*)

8 — (*Anterior n.º 9.*)

9 — (*Anterior n.º 10.*)

10 — (*Anterior n.º 11.*)

11 — (*Anterior n.º 12.*)

12 — A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

13 — (*Igual.*)

14 — A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

15 — (*Igual.*)

Cláusula 61.^a

Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios

1 — Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e dos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas, por dia, aplica-se o disposto na cláusula 59.^a, com as seguintes especialidades:

a) Cada turno terá a duração de doze horas com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

Cláusula 62.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados, com o acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

5 — (*Eliminado.*)

6 — (*Eliminado.*)

Cláusula 68.^a

Feriados

1 — (*Igual.*)

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 68.^a-A

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 69.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2 — *(Iguar.)*

3 — O direito a férias é irrenunciável, e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

4 — *(Anterior n.º 3.)*

5 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6 — *(Anterior n.º 5.)*

7 — Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 71.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 — *(Iguar.)*

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

4 — *(Iguar.)*

Cláusula 72.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 73.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 75.^a

Marcação do período de férias

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a estrutura sindical da instituição.

Cláusula 76.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — No caso de interrupção do período de férias por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser comunicado, com menção dos respectivos motivos, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à estrutura sindical da empresa.

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

Cláusula 78.^a

Afixação e envio do mapa de férias

O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

2 — *(Eliminado.)*

Cláusula 81.^a

Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — *(Iguar.)*

Cláusula 83.^a

Tipos de faltas

1 — (*Igual.*)

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) (*Igual.*)
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais dos Sindicatos ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos Sindicatos.

3 — Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 3 e 4 o trabalhador estiver

ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.

8 — (*Anterior n.º 5.*)

Cláusula 85.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 83.^a:

- a) As previstas na alínea i) que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- b) As previstas na alínea j) sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;
- c) As previstas na alínea l) quando excederem 30 dias por ano.

3 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

4 — (*Anterior n.º 3.*)

Cláusula 87.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — (*Igual.*)

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 90.^a

Regresso do trabalhador

O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 — (*Eliminado.*)

3 — (*Eliminado.*)

Cláusula 94.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — (Iguar.)

2 — (Iguar.)

3 — A instituição deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde constem a identificação da instituição, o nome completo do trabalhador, o grupo e nível de retribuição, o número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, a categoria profissional, o período a que a retribuição respeita, a discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber, e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

Cláusula 106.^a

Despesas com deslocações

1 — (Iguar.)

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) (Iguar.)

b) (Iguar.)

c) (Iguar.)

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:

0,30 × preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;

e) (Iguar.)

3 — (Iguar.)

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

	(Em euros)	
	Em 2004	Em 2005
a) Em território português	44,26	45,37
b) No estrangeiro	154,87	158,74

5 — (Iguar.)

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito,

abonada uma ajuda de custo no valor de € 13,76 em 2004 e no valor de € 14,10 em 2005.

7 — (Iguar.)

8 — (Iguar.)

9 — (Iguar.)

10 — (Iguar.)

11 — (Iguar.)

12 — (Iguar.)

13 — (Iguar.)

14 — (Iguar.)

15 — (Iguar.)

Cláusula 110.^a

Marcação de férias

1 — (Iguar.)

2 — Os trabalhadores estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 116.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 117.^a

Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

a) (Iguar.)

b) (Iguar.)

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — (*Anterior n.º 3.*)

5 — (*Anterior n.º 4.*)

6 — (*Anterior n.º 5.*)

Cláusula 119.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — (*Anterior n.º 2.*)

Cláusula 120.^a

Processo disciplinar

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 116.^a

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — (*Anterior n.º 4.*)

7 — (*Anterior n.º 5.*)

8 — (*Anterior n.º 6.*)

9 — (*Anterior n.º 7.*)

10 — (*Anterior n.º 8.*)

11 — (*Anterior n.º 9.*)

12 — (*Anterior n.º 10.*)

Cláusula 123.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas se à data

desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 125.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) (*Igual.*)

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — (*Igual.*)

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

a) (*Igual.*)

b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 120.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 126.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

i) (*Igual.*)

ii) (*Igual.*)

iii) (*Igual.*)

iv) (*Igual.*)

- b) (*Igual.*)
c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — (*Igual.*)

4 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

Cláusula 138.^a-A

Cláusula interpretativa

As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante deste acordo correspondem à soma do valor das mensalidades com o valor das diuturnidades a que aludem, respectivamente, as cláusulas 137.^a e 138.^a, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 136.^a Esta norma não se aplica aos casos abrangidos pela cláusula 140.^a

Cláusula 140.^a

Reconhecimento de direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, será calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente ACTV, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de segurança social.

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutra regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação no disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente acordo.

Cláusula 144.^a

Assistência médica

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A cargo das instituições de crédito: a verba correspondente a 6,50% do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo os subsídios de férias e de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.^a e diuturnidades referidas na cláusula 138.^a e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 142.^a, mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1,50% da sua retribuição efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez e invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50% das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.^a a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 138.^a;
- d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 142.^a: a verba correspondente a 1,50% das pensões previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — (*Igual.*)

6 — (*Anterior n.º 7.*)

7 — (*Anterior n.º 8.*)

8 — (*Anterior n.º 9.*)

9 — (*Anterior n.º 10.*)

Cláusula 148.^a

Subsídio infantil

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

6 — *(Iguar.)*

Cláusula 149.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) *(Iguar.)*
- d) *(Iguar.)*
- e) *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

Cláusula 153.^a

Plano de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 154.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de € 158 158 em 2004 e de € 162 112 em 2005 e não poderá ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

2 — *(Iguar.)*

Cláusula 159.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa a instituição condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as coimas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 160.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

Cláusula 161.^a

Trabalhadores da ex-JKL admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I

(Eliminada.)

Cláusula 162.^a

Regime transitório dos extintos subsídios de função

(Eliminada.)

Cláusula 165.^a

Verticalização

(Eliminada.)

Cláusula 166.^a-A

Trabalhadores colocados na situação de invalidez ou de invalidez presumível antes de 15 de Maio de 1978

(Eliminada.)

Cláusula 168.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e as associações sindicais outorgantes deste acordo podem ser efectuados em papel ou em suporte informático.

Cláusula 169.^a (transitória)

Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 144.^a, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I. — Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II. — Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;
Carpinteiro;
Cozinheiro;
Electricista;
Gráfico;
Gravador;
Marceneiro;
Pedreiro;

Pintor;
Serralheiro;
Telefonista.

Grupo III. — Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e, nomeadamente:

Cobrador;
Contínuo;
Guarda;
Motorista;
Porteiro;
Vigilante.

Nota. — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executam tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;
Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;
Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;
Ordenam e arquivam documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;
Fotocopiam documentos, fazem chapagem e serviços de duplicador;
Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio fora do estabelecimento;
Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV. — Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas. Abrange as seguintes funções:

Limpeza;
Serviço de mesa, copa e bar;
Auxiliar de cozinha;
Serventes.

ANEXO II

Tabela salarial

Nível	(Em euros)	
	Em 2004	Em 2005
18	2 398,30	2 458,30
17	2 168,50	2 222,70
16	2 017,60	2 068,10
15	1 858,70	1 905,20
14	1 696,20	1 738,60
13	1 539,40	1 577,90
12	1 409,80	1 445,10
11	1 298,40	1 330,90
10	1 161,40	1 190,50
9	1 065,70	1 092,40
8	965,40	989,60
7	893,20	915,60
6	844,60	865,80
5	747,50	766,20
4	648,50	664,70
3	563,70	577,80
2	497,20	509,70
1	422,60	433,20

ANEXO III

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais de acordo com as funções que desempenham, como se segue:

Director. — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade e que colabora na elaboração de decisões a tomar ao nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

Director-adjunto ou subdirector. — É o trabalhador que, ao nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se no nível hierárquico imediatamente inferior ao de director-adjunto.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção. — É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Gerente de zona. — É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente. — É o trabalhador que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

Adjunto de encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

Encarregado dos grupos II, III e IV. — É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

Chefe de oficina. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

Subchefe de oficina. — É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Técnico. — 1 — É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste ACTV e para as quais seja exigida formação académica curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

2 — A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e ou científica obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;
- b) Desempenho de funções específicas cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

3 — As funções correspondentes aos diversos graus de técnico são, genericamente, as seguintes:

- a) *Técnico do grau I.* — O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior. Quando em representação da instituição, incumbem-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;
- b) *Técnico do grau II.* — O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia,

podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

- c) *Técnico do grau III.* — O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superior ou, esporadicamente, igual. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;
- d) *Técnico do grau IV.* — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

Inspector. — É o trabalhador que inspecciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

Inspector-adjunto ou subinspector. — É o trabalhador que, de forma subordinada, inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

Auxiliar de inspecção. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática. — É o trabalhador que quer em projectos de automatização de sistemas quer em projectos típicos de OM, para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição e planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elabora o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação e assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em

áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

Analista programador. — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente ou integrado em equipas projecto.

Analista de organização e métodos. — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

Gestor de cliente. — É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Agente de organização e métodos. — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Operador principal. — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

Solicitador. — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Promotor comercial. — 1 — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas, no sentido de os interessar pelos seus serviços.

2 — A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;
- b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;
- c) Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;
- d) Conhecimento de legislação bancária;
- e) Aptidão para relações humanas.

Cambista. — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo, e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

Assistente social. — É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospeção social e a dinamização de potencialidades ao nível individual, interpessoal e intergrupual.

Secretário. — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

ANEXO IV
Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico do grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico do grau II. Analista-coordenador de organização e métodos e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico do grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe. Administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico do grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

ANEXO VI

Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

(Em euros)		
Nível	Em 2004	Em 2005
18	2 064,26	2 115,90
17	1 862,67	1 909,25
16	1 719,81	1 762,85
15	1 586,08	1 625,75
14	1 449,62	1 485,90
13	1 324,86	1 358
12	1 225,40	1 256,05
11	1 139,78	1 168,30
10	1 032,09	1 057,90
9	947,64	971,35
8	858,49	879,95
7	796,66	816,60
6	757,25	776,20
5	678,59	695,55
4	597,86	612,85
3	529,75	543
2	475,27	487,15
1	422,60	433,20

Mensalidades mínimas de reforma

(Em euros)		
Grupo	Em 2004	Em 2005
I	648,50	664,70
II	563,70	577,80
III	497,20	509,70
IV	422,60	433,20

Declaração

Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 5, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2004 a tabela salarial acordada para 2004 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2004;

b) De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 5, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2005 a tabela salarial acordada para 2005 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano;

c) Os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária são fixados para 2004 nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.^a, n.º 9 — € 130 176,87;

Subsídio de almoço, cláusula 104.^a, n.º 1 — € 7,96/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.^a, n.º 1, alínea a) — € 35,95 cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.^a, n.º 10 — € 130 176,87;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a:

N.º 1 — € 118,62/mês;

N.º 6 — € 5,85/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.^a e 108.^a, n.º 1 — € 422,20/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.^a, n.º 3 — € 16,95/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.^a, n.º 1 — € 22,08/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.^a, n.º 1:

a) € 24,55/trimestre;

b) € 34,71/trimestre;

c) € 43,13/trimestre;

d) € 52,38/trimestre;

e) € 60,03/trimestre;

d) Os subsídios indexados à tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária são fixados para 2005 nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.^a, n.º 9 — € 133 431,29;

Subsídio de almoço, cláusula 104.^a, n.º 1 — € 8,16/dia;

Diuturnidades, cláusula 105.^a, n.º 1, alínea a) — € 36,85 cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.^a, n.º 10 — € 133 431,29;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.^a:

N.º 1 — € 121,59/mês;

N.º 6 — € 6/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.^a e 108.^a, n.º 1 — € 432,76/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.^a, n.º 3 — € 17,37/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.^a, n.º 1 — € 22,63/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.^a, n.º 1:

a) € 25,16/trimestre;

b) € 35,58/trimestre;

c) € 44,21/trimestre;

d) € 53,69/trimestre;

e) € 61,53/trimestre;

e) São os seguintes os valores arredondados das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.^a:

(Em euros)		
Nível	Em 2004	Em 2005
18	959,32	983,32
17	867,40	889,08
16	807,04	827,24
15	743,48	762,08
14	678,48	695,44
13	615,76	631,16
12	563,92	578,04
11	519,36	532,36
10	464,56	476,20
9	426,28	436,96
8	386,16	395,84
7	365,60	374,70
6	365,60	374,70
5	365,60	374,70
4	365,60	374,70
3	365,60	374,70
2	365,60	374,70
1	365,60	374,70

f) Se mantêm em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACT para o sector bancário, publicado integralmente no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, e com as alterações e ressalvas publicadas no Boletim referido no início do presente documento.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005.

Pelo Grupo Negociador, em representação de Banco de Portugal, Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Nacional de Crédito, Banco Português de Negócios, Barclays Bank PLC, BNP Paribas, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, Finibanco, IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, CREDIVALOR — Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, S. A., Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Espírito Santo Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos Imobiliários, ESAF — Espírito Santo Fundos Mobiliários, BPN Serviços — Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., BPN Gestão de Activos, S. A., e BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, S. A.:

José Carlos Brito Sítima, membro do grupo negociador e mandatário.
Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário.
João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelos Banco Totta & Açores, Banco Santander Portugal e Crédito Predial Português:

José Carlos Brito Sítima, mandatário.

Pelos Banco BPI, Banco Português de Investimento, BPI Fundos — Gestão de Fundos de Investimento Mobiliário e Inter-Risco — Sociedade de Capital de Risco:

Tiago Ravara Marques, mandatário.
José Manuel Simões Correia, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

Manuel Baptista Fernandes de Melo, mandatário.

Pelo Banco do Brasil:

Mariana Caldeira de Sarávia, mandatária.

Pela CREDIBOM — Instituição Financeira de Crédito:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, mandatário.

Pela Rural Informática, S. A.:

Eduardo Augusto Pombo Martins, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Afonso Pires Diz, mandatário.
João da Rocha Oliveira e Silva, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.
Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 34 empregadores e 7985 trabalhadores. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos signa-

tários, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

4 — As instituições de crédito com representação no estrangeiro, que aí tenham admitido ou venham a admitir trabalhadores ao seu serviço, ficam obrigadas a respeitar as normas locais de trabalho do sector.

Cláusula 3.ª

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor, em todo o território português, na data do Boletim do Trabalho e Emprego que o publicar.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste acordo colectivo de trabalho é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5 — A tabela salarial bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo colectivo de trabalho, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

6 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.ª

Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço das instituições de crédito são enquadrados em quatro grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

Cláusula 5.^a

Níveis de retribuição

Cada um dos grupos referidos na cláusula 4.^a comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

A) Grupo I:

- a) Sem funções específicas ou de enquadramento — níveis 4 a 10;
- b) Com funções específicas ou de enquadramento — níveis 6 a 18;

B) Grupo II:

- a) Sem funções de chefia — níveis 3 a 7;
- b) Com funções de chefia — níveis 7 a 9;

C) Grupo III:

- a) Sem funções de chefia — níveis 2 a 6;
- b) Com funções de chefia — níveis 5 a 7;

D) Grupo IV:

- a) Sem funções de chefia — níveis 1 a 3;
- b) Com funções de chefia — níveis 3 a 4.

Cláusula 6.^a

Garantia de exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sendo vedado à instituição utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 7.^a e na cláusula 25.^a

2 — No caso de fusão ou integração de instituições ou encerramento de estabelecimentos ocorrido desde 14 de Março de 1975, os trabalhadores não podem ser prejudicados na sua categoria, ficando o exercício das funções dependente da existência de vagas e da aplicação dos critérios de selecção para o seu preenchimento.

3 — Nos casos previstos no número anterior, ou sempre que se verifiquem alterações ao organograma previsto na cláusula 21.^a, ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, as instituições de crédito facultarão aos trabalhadores com categorias de funções específicas ou de enquadramento, no prazo de um ano e a expensas das instituições, a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

4 — Em igualdade de condições, os trabalhadores a que se referem os números anteriores terão prioridade no preenchimento de vagas da respectiva categoria.

Cláusula 7.^a

Mudança de grupo

1 — Na mudança de grupo aplica-se o princípio estabelecido na cláusula 16.^a, não podendo a referida mudança acarretar diminuição da retribuição mínima mensal auferida no grupo de origem.

2 — No caso de mudança de grupo, o trabalhador poderá sempre optar pelo regime da carreira profissional do grupo de origem, enquanto este lhe for mais favorável.

3 — Para efeito de promoções futuras no grupo em que ingressou, não será contado ao trabalhador o tempo de serviço prestado no grupo de origem.

4 — Todos os trabalhadores dos grupos II, III e IV terão acesso ao grupo I após a obtenção das habilitações exigidas para admissão neste grupo. Porém, a mudança só se processará quando se verificarem as seguintes condições:

- a) Permanência mínima de cinco anos completos no grupo de origem;
- b) Aprovação em provas de selecção destinadas a avaliar a sua aptidão para o desempenho de funções do grupo I;
- c) Existência de vaga.

5 — Os trabalhadores do grupo IV terão, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários, prioridade no preenchimento de vagas que ocorreram nos grupos II e III, sem prejuízo do disposto na cláusula 41.^a

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo — Regime transitório

(Eliminada.)

Cláusula 9.^a

Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício por período superior a 30 dias consecutivos de funções específicas ou de enquadramento de cuja categoria o nível mínimo seja superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado pelo competente órgão de gestão para exercer funções específicas ou de enquadramento terá direito à respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

Habilitações mínimas

1 — São as seguintes as habilitações mínimas exigidas para admissão nas instituições:

- A) Grupo I — 11.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
- B) Grupo II — 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, se não for exigido qualquer curso especial ou carteira profissional;
- C) Grupos III e IV — 6.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, ou carteira profissional, quando exigida.

2 — Para efeitos da alínea c) do número anterior, considera-se equivalente ao 6.º ano de escolaridade obrigatória a legalmente exigida ao candidato.

3 — Quando o serviço a que o trabalhador se candidata requeira, pela sua especialização técnica, habilitações superiores, o candidato fica obrigado à apresentação do diploma necessário ou a prova de formação profissional reconhecidamente equiparável.

Cláusula 11.^a

Idade mínima de admissão

(Eliminada.)

Cláusula 12.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete às instituições contratar os trabalhadores, com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir por cada instituição pelo menos 2 serão deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a instituição dará preferência a:

- a) Filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;
- b) Cônjuges sobreviventes de trabalhadores bancários.

Cláusula 13.^a

Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador,

compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

Cláusula 14.^a

Preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 15.^a

Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos

(Eliminada.)

Cláusula 16.^a

Níveis mínimos

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais no anexo I são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e do anexo IV para cada categoria.

Cláusula 17.^a

Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos seguintes termos:

- a) Todos os anos de serviço prestado, em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;
- b) Todos os anos de serviço prestado nas ex-colónias nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;
- c) Todos os anos de serviço prestado nos restantes países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;
- d) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provierem, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos;
- e) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas «instituições parabancárias».

Cláusula 17.^a-A

Determinação da antiguidade de novos trabalhadores

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade dos trabalhadores admitidos após 1 de Julho de 1997 será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em instituições abrangidas pelo capítulo XI do presente acordo, não se aplicando neste caso a cláusula 143.^a

SECÇÃO III
Carreira profissional

Cláusula 18.^a

Promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores serão promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade, em cada grupo:

A) Grupo I:

- Ao nível 5 — 3 anos completos de serviço;
- Ao nível 6 — 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;
- Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;
- Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;
- Ao nível 9 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;
- Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9;

B) Grupo II:

- Ao nível 4 — 1 ano completo de serviço;
- Ao nível 5 — 5 anos completos de serviço ou 4 anos completos no nível 4;
- Ao nível 6 — 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5;

C) Grupo III:

- Ao nível 3 — 1 ano completo de serviço;
- Ao nível 4 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;
- Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

D) Grupo IV:

- Ao nível 2 — 4 anos completos de serviço;
- Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

Cláusula 19.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deverá proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, nos termos da cláusula 5.^a, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes:

Grupo I:

- As promoções abrangerão todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 4 a 9;
- O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 15% do total desses trabalhadores;

Grupo II:

- As promoções abrangerão todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 3 a 6;

O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5% do total desses trabalhadores;

Grupo III:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que em 31 de Dezembro do ano anterior integravam os níveis 2 a 5;

O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5% do total desses trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 deverão fazer-se exclusivamente com base no valor profissional dos trabalhadores.

4 — Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados nos grupos II ou III seja inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar poderão não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de três em três anos.

Cláusula 20.^a

Período de estágio

1 — O acesso a categorias profissionais de funções específicas ou de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador, poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 106.^a

5 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

Cláusula 21.^a

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

1 — Consideram-se categorias de funções específicas ou de enquadramento as constantes do anexo III, a que correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados no anexo IV.

2 — Cada instituição — de acordo com a sua dimensão e estrutura — elaborará e definirá o organograma de toda a empresa e o seu quadro de funções, graus e respectivos níveis de retribuição.

3 — As instituições enviarão aos sindicatos cópias dos elementos referidos no número anterior até 31 de Março, elementos esses reportados a 31 de Dezembro do ano anterior.

Cláusula 22.^a

Banco de Portugal

O Banco de Portugal, tendo em conta as especiais funções e responsabilidades que lhe incumbem como banco central, poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no presente acordo.

Cláusula 23.^a

Procuradores

Os procuradores não poderão ter retribuição inferior à do nível 6 e serão obrigatoriamente promovidos a este nível passado um ano de desempenho de mandato.

Cláusula 24.^a

Chefias obrigatórias para os grupos II, III e IV

1 — No grupo II será observado o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de encarregado geral e ajudante de encarregado geral quando o número de trabalhadores, sob a sua orientação, seja igual ou superior a 60;
- b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a nove;
- c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham sete ou oito trabalhadores.

2 — Relativamente aos grupos III e IV e sem prejuízo do número seguinte, apenas será obrigatória a existência de um encarregado sempre que existam, em cada uma das respectivas categorias profissionais e por estabelecimento, mais de nove trabalhadores ou, tratando-se de contínuos e porteiros, mais de cinco.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se três categorias profissionais distintas, assim constituídas:

- a) Contínuos e porteiros;
- b) Serviços de vigilância e segurança (vigilantes e guardas);
- c) Serviço de mesa, copa e bar.

Cláusula 25.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos dos grupos I ou III, consoante as habilitações que possua.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto

ou modificado o seu posto de trabalho deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 26.^a

Controlo de gestão das instituições de crédito

(Eliminada.)

Cláusula 27.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, no conselho de gerência dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS), nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 50 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 51 e 500 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 2000 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores;
- e) Entre 2001 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 9 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3000 trabalhadores sindicalizados — 11 trabalhadores;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000 — 1 trabalhador.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pela instituição.

3 — Por acordo com a instituição, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes dispõem dos dias necessários para apresentar os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidaturas para os órgãos centrais ou de candidaturas para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, das direcções sindicais.

6 — O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se

encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com excepção do abono para falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7 — O trabalhador tem ainda direito ao recebimento das gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, que nestes casos serão atribuídas pela média paga aos trabalhadores com as mesmas funções, nível ou categoria profissional, conforme os casos.

8 — Não se aplica o disposto no n.º 7 aos trabalhadores que, relativamente ao ano civil anterior à eleição para os cargos indicados no n.º 1, não tenham auferido as gratificações ou prestações referidas no citado n.º 7.

9 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;
- b) Dispor para a actividade dos delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- e) Afixar no interior da instituição e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informação do seu interesse;
- f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- g) Exigir da instituição o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 28.^a

Quotização sindical

1 — As instituições descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado ou de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues, ou de suporte magnético que contemple

igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respectivo.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à instituição onde prestem serviço, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização bem como a respectiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

Cláusula 29.^a

Mapas ou suportes magnéticos de pessoal e quotização sindical

1 — Até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar ao sindicato respectivo ou os mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos, ou suporte magnético, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar à mesma associação sindical, com a inclusão de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Os impressos ou suportes magnéticos referidos no número anterior, para além da inclusão do número de trabalhador atribuído pela instituição, não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente aos sindicatos e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

3 — As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes magnéticos, referidos no n.º 1, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes magnéticos correspondentes ao 2.º mês em que forem verificadas.

Cláusula 30.^a

Proibição às instituições

1 — É proibido às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Desprometer ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 39.^a deste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o

trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

- g) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- h) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes e guardas, porteiros, motoristas e contínuos, por a natureza das suas funções aconselhar o uso de vestuário adequado.

2 — A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

Cláusula 31.^a

Deveres das instituições

São deveres das instituições:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;
- c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância meios de defesa;
- d) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 32.^a

Novas tecnologias

1 — As instituições deverão adoptar gradualmente as novas tecnologias, por forma a garantir o aperfeiçoamento da produtividade e da eficiência dos serviços.

2 — As instituições providenciarão para que a instalação de novos equipamentos e a adaptação dos espaços em que vão ser implantados sejam feitas de forma a contribuir para a preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores.

3 — As condições de prestação de trabalho com carácter intensivo e permanente, em *écrans* de visualização, deverão obedecer às especificações ergonómicas estabelecidas pelas entidades competentes.

4 — As instituições deverão adoptar gradualmente procedimentos e normas técnicas que objectivem e especifiquem as condições de trabalho com os novos equipamentos, de modo a respeitar os objectivos enunciados no n.º 2.

5 — As instituições deverão promover acções de formação e reciclagem dos trabalhadores, de forma a permitirem o adequado aproveitamento dos recursos humanos existentes.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical respectiva.

Cláusula 34.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 53.^a;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- f) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitada pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo colectivo de trabalho.

2 — Os trabalhadores com funções de vigilância devem ainda, quando em serviço, ser portadores de meios de defesa, fornecidos pelas instituições.

Cláusula 35.^a

Cooperativas de bancários

A solicitação dos sindicatos dos bancários, as instituições poderão dispensar, por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os bancários e apoiadas pelos referidos sindicatos.

Cláusula 36.^a

Medicina do trabalho

1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei.

3 — Por força do disposto nos números anteriores, serão assegurados aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

- a) Serem submetidos a exame dos serviços médicos do trabalho, por sua iniciativa ou da instituição, para verificar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, devendo recorrer-se, quando for caso disso, para o efeito de exames complementares e de meios auxiliares de diagnóstico de que não disponham os serviços privativos da instituição, à estrutura dos SAMS, de acordo com as disponibilidades técnicas destes, sendo a requisição de serviços e encargos da responsabilidade da instituição;
- b) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, quando exerçam habitualmente a sua actividade em lugares subterrâneos ou outros que envolvam riscos especiais, sem prejuízo de outros exames periódicos ou ocasionais impostos pela legislação sobre a matéria e do previsto na alínea anterior;
- c) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, incluindo um rastreio oftalmológico, quando operem com visores ou *écrans* de visualização, sem prejuízo do disposto na alínea a).

4 — Os serviços de medicina do trabalho não poderão exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, a instituição, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Cláusula 37.^a

Higiene, salubridade e segurança no trabalho

1 — As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores aos diferentes serviços.

2 — As normas que dão satisfação ao disposto no n.º 1 constam do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho publicado em anexo a este acordo e que dele faz parte integrante, tendo por objectivo estabelecer as condições ideais que proporcionem um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 38.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

7 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e de doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 2 e 3 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros na altura do seu pagamento.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, as instituições devem diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua capacidade.

9 — Será garantida uma indemnização de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 do anexo II, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

10 — As reparações de danos ao abrigo desta cláusula não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 39.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2 — Quando o trabalhador exerça a sua actividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respectivo local de trabalho; no caso de Lisboa não se consideram limítrofes os concelhos situados na margem sul do rio Tejo, com excepção do concelho de Almada.

3 — Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 3, a instituição deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea *a*) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 126.^a, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador, ou, quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes colectivos.

Cláusula 40.^a

Regime especial de transferências para novos trabalhadores

1 — A instituição e o trabalhador podem acordar, aquando da admissão, que o trabalhador possa ser transferido para qualquer localidade do distrito de admissão ou para localidade de distrito contíguo.

2 — Este acordo deve constar de documento escrito, que fará parte integrante do contrato individual de trabalho, devendo identificar o distrito para onde poderá ser transferido.

3 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

4 — O regime previsto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste acordo, estejam já ao serviço da instituição, qualquer que seja o seu vínculo contratual.

Cláusula 41.^a

Prioridade no preenchimento de vagas e novos postos de trabalho

1 — No preenchimento de vagas e novos postos de trabalho, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

- a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
- b) Residência do agregado familiar do trabalhador na localidade para onde a transferência é solicitada, desde que tal agregado seja predominantemente sustentado pelo mesmo trabalhador e daí resulte uma situação económica precária;
- c) Exercício de actividade profissional por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro da zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
- d) Necessidade comprovada de assistência à família;
- e) Residência do trabalhador na localidade para onde foi solicitada a transferência;
- f) Necessidade comprovada de continuar os estudos;
- g) Residência dos ascendentes do 1.º grau do trabalhador ou do cônjuge no concelho da localidade para onde pretende transferir-se;
- h) Naturalidade do trabalhador.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea *a*) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica nos termos da cláusula 141.^a

3 — O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, terá preferência o trabalhador que reúna o maior número de factores.

5 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmo factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

6 — O dolo ou má fé, na fundamentação do pedido, determina a anulação da transferência efectuada.

7 — Os pedidos de transferência devem ser apresentados por escrito e em cada instituição haverá um registo desses pedidos, que poderá ser consultado por qualquer trabalhador.

8 — Para o preenchimento das vagas ou postos de trabalho referidos nesta cláusula deverão as instituições ter em conta o aproveitamento dos recursos humanos existentes no sector.

9 — Sempre que um trabalhador seja transferido de uma instituição para outra, ser-lhe-ão garantidos todos os direitos que tenha adquirido ao abrigo do presente acordo.

Cláusula 42.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade com autorização da instituição.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço, por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta ou do sector.

Cláusula 43.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra instituição da mesma instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

Cláusula 44.^a

Transmissão do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Nos demais aspectos da transmissão da empresa ou do estabelecimento aplica-se o regime legal.

Cláusula 44.^a-A

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6 — Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

8 — A instituição envia aos sindicatos listagem dos trabalhadores que tenham sido cedidos no mês anterior.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 45.^a

Competência das instituições

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A instituição pode elaborar regulamentos internos, que serão enviados aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para registo e depósito e, simultaneamente, aos sindicatos para conhecimento.

3 — Dos regulamentos internos constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste acordo e da lei.

4 — A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, em lugar visível ou disponibilizando-os por outros meios, designadamente informáticos.

Cláusula 46.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2 — O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais do regime de trabalho previstos no presente acordo.

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

4 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou incapazes, e ainda quando houver acordo nesse sentido entre o trabalhador e a instituição.

Cláusula 47.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da instituição e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da instituição as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;
- f) Acréscimo excepcional da actividade da instituição;
- g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução/direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou de administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Para além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

4 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

5 — A instituição deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 48.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos administrativos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 49.^a

Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a instituição deverá proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula 9.^a

2 — Não é permitida a acumulação de cargos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 50.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

Cláusula 51.^a

Período normal de trabalho de menores

1 — O período normal de trabalho dos menores será reduzido em uma hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou à preparação de exames, desde que tenham tido aproveitamento escolar no último ano lectivo frequentado.

2 — Considera-se aproveitamento escolar, para efeitos do n.º 1, a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que integram o respectivo ano lectivo.

Cláusula 52.^a

Horário de trabalho

1 — O horário normal de trabalho diário é das 8 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, com intervalo de uma hora, entre as 12 e as 15 horas.

2 — Entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos, trinta minutos.

Cláusula 53.^a

Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no n.º 1 da cláusula 52.^a retomarão o serviço com igual atraso.

3 — Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

4 — A instituição pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

Cláusula 54.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem em uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

3 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4 — O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de um mês.

5 — Se a denúncia for da iniciativa da instituição, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 55.^a

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

3 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez e amamentação, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 seguintes;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

4 — No caso do n.º 3, alínea e), as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

5 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

6 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

7 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar nocturno.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

Consideram-se motivos atendíveis:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

7 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

8 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

9 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

10 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a institui-

ção fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

11 — As instituições comunicarão às comissões ou secções sindicais ou ao delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho suplementar e as razões que o justificam.

Cláusula 57.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.

2 — Não poderá também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho, nos dias de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 — A nível global da instituição não poderá ser ultrapassado o total anual de horas de trabalho suplementar correspondente a 20% do máximo possível, se todos atingissem o número de horas previsto no n.º 1.

4 — Nos termos da lei, a instituição deve possuir um registo do trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, o qual deve ser visado pelo trabalhador.

5 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, a instituição deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas a) ou b) e c) do n.º 3 da cláusula anterior, visada pela comissão de trabalhadores, relação de que será enviada cópia aos sindicatos.

Cláusula 58.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1 — É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior.

3 — Aos trabalhadores que prestem serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.^a

4 — O trabalho suplementar previsto no n.º 1 só poderá ser prestado quando se verifique a impossibilidade de aplicação do disposto nas cláusulas 59.^a e 62.^a

Cláusula 59.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1 — Sempre que venham a revelar-se necessários, poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

- a) Informática e mecanografia;
- b) Postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras;
- c) Vigilância e segurança.

2 — Poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos em serviços distintos dos referidos no número anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

3 — O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

4 — Os horários por turnos não prejudicam o direito ao descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo.

5 — Salvo o disposto na cláusula 60.^a quanto aos trabalhadores referidos na alínea c) do n.º 1 da presente cláusula, cada turno terá a duração de seis horas consecutivas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

6 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o descanso semanal.

8 — No caso de os trabalhadores terem optado por turnos fixos, não poderão ser obrigados a permanecer em turnos de noite para além do período de seis meses.

9 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

10 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, de cooperativas do sector bancário ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e de comissões de trabalhadores é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

11 — São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite os seguintes:

- a) Necessidade de prestar assistência inadiável ao respectivo agregado familiar;
- b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Gravidez.

12 — A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

13 — Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

14 — A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

15 — O regime constante desta cláusula pode aplicar-se em casos de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

Cláusula 60.^a

Trabalho por turnos de vigilantes e guardas

Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula 59.^a, com excepção do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Cada turno terá a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 95.^a;
- b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só poderão retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;
- c) Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e domingo, na medida do possível.

Cláusula 61.^a

Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios

1 — Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula 59.^a, com as seguintes especialidades:

- a) Cada turno terá a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;
- b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;
- c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

2 — O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios existentes em gares marítimas ou fer-

roviárias, fronteiras e aeroportos, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

Cláusula 62.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados, com o acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 — O início e cessação destes horários permitem uma oscilação máxima entre as 8 e as 21 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com um intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou só num período contínuo, com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

4 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 63.^a

Regime especial de prestação de trabalho ao sábado

1 — Quando, para satisfação de reconhecidos interesses do público, se justificar a abertura de um balcão ao sábado, aplicar-se-á o regime de horário de trabalho diferenciado, previsto na cláusula 62.^a, com as seguintes especialidades:

- a) O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula será remunerado nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 98.^a, não sendo, porém, considerado trabalho suplementar;
- b) O descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho será gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no n.º 7 da cláusula 69.^a

2 — O regime constante desta cláusula é excepcional e pressupõe sempre a abertura de um número limitado de balcões por cada instituição.

Cláusula 64.^a

Horários de trabalho flexíveis

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados, mediante autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2 — A prática de horários flexíveis não poderá prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3 — A flexibilidade de horários poderá desenvolver-se entre as 8 e as 20 horas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deverá efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.

5 — Os horários flexíveis constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

6 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, logo que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

Cláusula 65.^a

Horário do serviço de limpeza

1 — O trabalho de limpeza poderá ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda-feira a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento das instituições.

2 — O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza poderá oscilar entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, as instituições darão preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre admissão de novos trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

Cláusula 66.^a

Regime especial do Banco de Portugal

1 — No Banco de Portugal, os trabalhadores que forem necessários para assegurar o funcionamento do serviço do Tesouro, ou dos serviços que se prendam com a função emissora, poderão trabalhar conforme as exigências peculiares desses serviços, designadamente de modo que o seu regime de trabalho coincida com o dos serviços do Estado.

2 — O mesmo regime será aplicado aos trabalhadores do Banco de Portugal necessários para assegurar o exercício das funções, também de carácter público, de cujo desempenho está incumbido, enquanto banco central.

3 — O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula, e que exceda o horário normal de trabalho, será remunerado como suplementar.

4 — O trabalho prestado em dias diferentes dos de funcionamento normal dos restantes bancos será remunerado como trabalho prestado em dias de descanso, nos termos da cláusula 98.^a

5 — Aos trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.^a

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 67.^a

Descanso semanal

1 — Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstos.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos, sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 69.^a

Cláusula 68.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

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 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 68.^a-A

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

Cláusula 69.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

4 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6 — A mudança do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozados exceda o montante máximo referido no n.º 1.

7 — Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 70.^a

Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 5 da cláusula 69.^a e neste acordo, relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 71.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão dar conhecimento à instituição da data da incorporação, logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 5 da cláusula 69.^a

Cláusula 72.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 73.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 74.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

Cláusula 75.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4 — Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a estrutura sindical da instituição.

Cláusula 76.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 75.^a

3 — No caso de interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser comunicado, com menção dos respectivos motivos, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à estrutura sindical da empresa.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 75.^a, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

5 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 77.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 80.^a

Cláusula 78.^a

Afixação e envio do mapa de férias

O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 79.^a

Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 75.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes instituições abrangidas por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 80.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou parto do trabalhador, durante o gozo de férias serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de faltas por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 da cláusula 83.^a

Cláusula 81.^a

Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 82.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 83.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas;
- m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos, por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais dos sindicatos ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

3 — Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente

ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.

8 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 84.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 — A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 85.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 83.^a:

- a) As previstas na alínea i), que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- b) As previstas na alínea j), sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;
- c) As previstas na alínea l), quando excederem 30 dias por ano.

3 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

4 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social.

Cláusula 86.^a

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 87.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 88.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.^a com menção expressa da situação em que se encontrem e contarão para os efeitos da cláusula 19.^a

Cláusula 89.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 90.^a

Regresso do trabalhador

O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 91.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos do anexo v, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.^a

4 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de seis anos ou incapazes e a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

CAPÍTULO VI

Retribuição

Cláusula 92.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos,

o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador.

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilícito o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5 — A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social será corrigida, de modo que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

Cláusula 93.^a

Classificação da retribuição

1 — Para os efeitos deste acordo entende-se por:

- a) «Retribuição de base» a prevista no anexo II para cada nível dos diversos grupos;
- b) «Retribuição mínima mensal» a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- c) «Retribuição mensal efectiva» a retribuição ilícita mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os subsídios de função previstos neste acordo;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios infantil e de estudo;
- d) Subsídios de almoço e jantar.

Cláusula 94.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A instituição poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — A instituição deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde conste a identificação da instituição, nome completo do trabalhador, grupo e nível de retribuição, número de

inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, categoria profissional, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber, e ainda a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

Cláusula 95.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho iguais aos fixados na cláusula 50.^a, n.º 2, serão remunerados com um acréscimo igual a 75% da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 96.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12 : 52 \times n$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 97.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, será superior em 25% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 98.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, será retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;

Segunda hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75% = 175%;

b) Nocturno:

Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5%;

Segunda hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 104.^a

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 104.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 99.^a

Retribuição durante o serviço militar

O trabalhador, enquanto durar o serviço militar para que tiver sido extraordinariamente convocado, receberá da instituição a diferença entre a retribuição anual que auferiria e a remuneração que, pelas competentes autoridades, por qualquer forma lhe for paga.

Cláusula 100.^a

Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que nas instituições tenham categoria e funções idênticas.

Cláusula 101.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores de limpeza, bem como a dos trabalhadores que, excepcionalmente, não prestem serviço em regime de tempo completo, é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 102.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $\frac{1}{25}$ da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 103.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será paga, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano da admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 104.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio ao de almoço de valor igual a 0,91% do nível 6, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou das comissões de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 105.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

- a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2% do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;
- b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto na alínea a) do número anterior é limitado a sete diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, serão utilizados os critérios definidos na cláusula 17.^a

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

6 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

Cláusula 106.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30×preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

	Em 2004	Em 2005
a) Em território português	€ 44,26	€ 45,37
b) No estrangeiro	€ 154,87	€ 158,74

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor de € 13,76 em 2004 e no valor de € 14,10 em 2005.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 no anexo II, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

11 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 38.^a, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

12 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

13 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

14 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

15 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 107.^a

Acréscimo a título de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa móvel terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, de quantitativo mensal correspondente a 14% da retribuição do nível 6 do anexo I.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixas móveis efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50% do referido número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

3 — Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4 — Considera-se caixa ou caixa móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5 — Os cobradores terão direito a um acréscimo a título de falhas de montante igual ao previsto no n.º 1 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores que desempenharem acidentalmente as funções de cobrador terão direito a uma retribuição especial, por dia ou fracção, de 0,672% do nível 6.

7 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, caixa móvel ou cobrador, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efectiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

8 — Os operadores de teleprocessamento, abrangidos pela antiga cláusula 162.^a, que desempenhem, simultaneamente, as funções de caixa receberão o acréscimo a título de falhas previsto no n.º 1 desta cláusula.

9 — Os caixas que, por motivo de introdução de novas tecnologias, deixarem de desempenhar essas funções mantêm o direito ao acréscimo a título de falhas, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram de diuturnidades nem de actualizações gerais de vencimento.

Cláusula 108.^a

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.^a

1 — Os trabalhadores colocados nas situações previstas na cláusula 61.^a auferirão um subsídio de turno no montante de 50% da retribuição do nível 6.

2 — O subsídio referido no número anterior engloba o pagamento devido pelo trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, bem como o trabalho prestado no período nocturno.

3 — O subsídio previsto no n.º 1 conta para efeitos de cálculo de subsídio de férias, desde que, à data do início destas, os trabalhadores se encontrem a prestar serviço em regime de turnos.

4 — Os trabalhadores que, em cada ano civil, exerçam as funções previstas na cláusula 61.^a por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, têm direito a que o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula conte para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 109.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 110.^a

Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpo-

ladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 111.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização das provas e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de prova de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 112.^a

Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2% do nível 6.

4 — O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 113.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 112.^a só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 114.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

Cláusula 115.^a

Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 116.^a

Prescrição da infracção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 117.^a

Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

5 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 118.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 119.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 120.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 116.^a

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as dili-

gências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a instituição dispõe de 30 dias para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

Cláusula 121.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que

não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 122.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 123.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 91.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2 — A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3 — É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 124.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 125.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 120.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 120.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 126.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
 - i) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
 - ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;
 - iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea i),

mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea *iii*), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea *a*);

c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea *a*) do número anterior terão um acréscimo de 50%, relativamente aos estabelecimentos bancários, junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 — As indemnizações previstas na alínea *a*) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

6 — O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de o trabalhador ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

Cláusula 127.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão de despedimento.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 128.^a

Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

Cláusula 129.^a

Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 130.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

Cláusula 131.^a

Arbitragem

As instituições de crédito e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 132.^a

Princípios gerais

1 — As instituições devem proporcionar aos trabalhadores bancários, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente através do apoio do Instituto de Formação Bancária.

2 — As instituições deverão assegurar, nas acções de formação que venham a desenvolver, uma participação mais equilibrada dos dois sexos.

Cláusula 133.^a

Formação de base

1 — A frequência dos cursos de formação de base será obrigatória para todos os trabalhadores sem funções específicas ou de enquadramento, que venham a ser admitidos ao desempenho de tarefas especificamente bancárias por ocasião do seu ingresso ou que a elas venham a ter acesso, de modo a serem enquadrados na orgânica e funcionamento dos serviços.

2 — As horas de funcionamento dos cursos a que se refere o número anterior não excederão os máximos estabelecidos como período normal de trabalho e são considerados como prestação de trabalho.

Cláusula 134.^a

Aperfeiçoamento e reconversão profissional

Tendo em vista o aperfeiçoamento humano e profissional dos trabalhadores ou a sua reconversão, ser-lhes-á proporcionada a participação em acções de formação específica.

Cláusula 135.^a

Deslocações para formação

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores, constantes do capítulo x deste acordo, serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, aplicar-se-á o disposto no n.º 4 da cláusula 20.^a

3 — Todos os trabalhadores em regime de formação, através de ensino a distância, e cujas provas de avaliação se realizem em dias de descanso, terão direito ao subsídio de almoço e de jantar, nos termos do n.º 5 da cláusula 98.^a

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 136.^a

Âmbito

1 — As instituições de crédito, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuarão a garantir os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas será garantida, pelas instituições de crédito, a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 17.^a e 143.^a

3 — As instituições adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza.

Cláusula 137.^a

Doença ou Invalidez

1 — No caso de doença ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito:

- a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V, aos valores fixados do anexo VI;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.^a

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não poderá ser de montante inferior ao do valor líquido da retribuição do nível mínimo de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem a qualquer das situações previstas no n.º 1 desta cláusula.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos n.ºs 1 ou 2, calculados proporcionalmente ao período normal de trabalho.

4 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo VI serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo II.

5 — Excepcionalmente, e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador, com mais de 65 anos de idade e menos de 70, continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

6 — O trabalhador que completar 40 anos de serviço antes de atingir 65 anos de idade, ou o que completar 35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade, pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

7 — Da aplicação do anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

8 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo II, quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada actualização.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 137.^a-A

Regime contributivo de novos trabalhadores

1 — Os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no activo, contribuirão para o fundo de pensões instituído pela entidade empregadora com 5% da sua retribuição mínima mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — No caso de um trabalhador a que se aplique o n.º 1 desta cláusula passar a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, será transferido para o fundo de pensões da nova instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma decorrentes dos serviços prestados, até essa data, a instituições de crédito vinculadas ao disposto na secção I do capítulo XI do presente acordo.

3 — A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não será majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 5 da cláusula 92.^a para os trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social.

4 — Quando se verifique a situação prevista na cláusula 140.^a deste acordo, a responsabilidade pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados a instituições de crédito caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

Cláusula 137.^a-B

Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 137.^a-A não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também, quer a uns, quer a outros, no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

Cláusula 138.^a

Diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 137.^a acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 105.^a, considerando todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 105.^a

3 — O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula, quanto à contagem de diuturnidades, são extensivos aos trabalhadores que se encontram já em situação de invalidez ou invalidez presumível, mas com efeitos desde 1 de Junho de 1980.

5 — Os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 aplicam-se aos trabalhadores que sejam colocados na situação de invalidez ou invalidez presumível a partir de 15 de Julho de 1984.

Cláusula 138.^a-A

Cláusula interpretativa

As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante deste acordo correspondem à soma do valor das mensalidades com o valor das diuturnidades a que aludem, respectivamente, as cláusulas 137.^a e 138.^a, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 136.^a Esta norma não se aplica aos casos abrangidos pela cláusula 140.^a

Cláusula 139.^a

Verificação do estado de doença e de invalidez

Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o serviço.

Cláusula 140.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, será calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente ACTV, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de segurança social.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 141.^a

4 — Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto nas cláusulas 17.^a e 143.^a

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutra regime nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação no disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente acordo.

Cláusula 141.^a

Junta médica

1 — As juntas médicas previstas neste acordo serão compostas por três elementos e constituir-se-ão da seguinte forma:

- a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico, que a representará na mesma;
- b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;
- c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registrada com aviso de recepção.

2 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 142.^a

Falecimento

1 — Por morte do trabalhador, as instituições concederão:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência igual a 40% do valor da retribuição mensal, constante do anexo II, com o mínimo do ordenado mínimo nacional;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.^o mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.^a

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.^o mês:

- a) Cônjuge sobrevivente;
- b) Filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.^o mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50% para o cônjuge sobrevivente;
- b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100% para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;
- d) 100% para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.^o mês.

5 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 3 desta cláusula.

6 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.^o mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

7 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

8 — As actualizações do anexo II aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 143.^a

Tempo de serviço prestado na função pública

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 137.^a a partir de 1 de Junho de 1980 será contado, para efeitos da aplicação do anexo V, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 144.^a

Assistência médica

1 — Enquanto não se verificar a integração dos trabalhadores bancários no Serviço Nacional de Saúde será

assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números seguintes.

2 — O serviço de assistência médico-social — SAMS — constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato respectivo.

3 — O SAMS proporciona aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A cargo das instituições de crédito — a verba correspondente a 6,50% do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.^a e diuturnidades referidas na cláusula 138.^a e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 142.^a mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo — a verba correspondente a 1,50% da sua retribuição efectiva incluindo o subsídio de férias e subsídio de Natal;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez ou invalidez presumível — a verba correspondente a 1,50% das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidos das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 138.^a;
- d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 142.^a — a verba correspondente a 1,50% das pensões previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 136.^a devam entregar à instituição.

6 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

7 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea a) do n.º 4 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

8 — As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

9 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 140.^a

SECÇÃO II

Regime especial de maternidade e paternidade

Cláusula 145.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Em caso de situação de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a mulher trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto ou de parto nado-morto, a mulher trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não poderão, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

9 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionamentos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 a 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 145.^a-A

Adopção

Em caso de adopção de menor de três anos, o candidato a adoptante tem direito a 60 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

Cláusula 146.^a

Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e de quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 147.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 147.^a-A

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 147.^a-B

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 147.^a-C

Redução de horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai tra-

balhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

SECÇÃO III

Subsídios infantil e de estudo

Cláusula 148.^a

Subsídio infantil

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 2,6% do nível 6, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer três meses de idade até Setembro do ano em que perfizer seis anos de idade.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago conjuntamente com o vencimento.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

6 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 149.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

- a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade — 2,9% do nível 6;
- b) 5.º e 6.º anos de escolaridade — 4,1% do nível 6;
- c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 5,1% do nível 6;
- d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 6,2% do nível 6;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 7,1% do nível 6.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras cons-

tantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 113.^a e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 148.^a

4 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 148.^a

SECÇÃO IV

Prémio de antiguidade

Cláusula 150.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 17.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.^a;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela

alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

7 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

SECÇÃO V

Empréstimos para habitação

Cláusula 151.^a

Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — Os conselhos de gestão ou administração divulgarão, para cada ano, o limite, único e comum para todos os trabalhadores, dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos trabalhadores no activo e aos reformados até perfazerem 65 anos de idade.

2 — Os empréstimos concedidos aos trabalhadores indicados na parte final do n.º 1 terão de estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade.

Cláusula 152.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores bancários a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso, em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 153.^a

Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 154.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de € 158 158 em 2004 e de € 162 112 em 2005 e não pode ultrapassar 90% do valor total da habitação.

2 — O valor constante do número anterior será revisto anualmente.

Cláusula 155.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — As taxas de juro dos empréstimos à habitação será igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas de empréstimo a que se refere o número anterior terá como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção serão estabelecidas em regulamentação própria.

Cláusula 156.^a

Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor da presente revisão aplicar-se-á o regime previsto na cláusula 155.^a com as seguintes especialidades:

- a) A variação das taxas de juro terá como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 15 %;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 157.^a

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo.

Cláusula 158.^a

Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 159.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as coimas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 160.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 161.^a

Trabalhadores da ex-JKL, admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I

(Eliminada.)

Cláusula 162.^a

Regime transitório dos extintos subsídios de função

(Eliminada.)

Cláusula 163.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 164.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 165.^a

Verticalização

(Eliminada.)

Cláusula 166.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por nove elementos, sendo quatro nomeados pelos sindicatos signatários, outros quatro pelas instituições e um 9.º, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes oito.

3 — Cada parte designará quatro elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, quatro elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de quatro por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 166.^a-A

Trabalhadores colocados na situação de invalidez ou de invalidez presumível antes de 15 de Maio de 1978

(Eliminada.)

Cláusula 167.^a

Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 168.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e as associações sindicais outorgantes deste acordo podem ser efectuados em papel ou em suporte informático.

Cláusula 169.^a (transitória)

Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 144.^a, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I. — Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II. — Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;
Carpinteiro;
Cozinheiro;
Electricista;
Gráfico;
Gravador;
Marceneiro;
Pedreiro;
Pintor;
Serralheiro;
Telefonista.

Grupo III. — Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e, nomeadamente:

Cobrador;
Contínuo;
Guarda;
Motorista;
Porteiro;
Vigilante.

Nota. — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executam tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;
Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;
Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;
Ordenam e arquivam documentos, desde que tal não implique a análise dos mesmos;
Fotocopiam documentos, fazem chapagem e serviços de duplicador;
Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio, fora do estabelecimento;
Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV. — Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas e abrange as seguintes funções:

Limpeza;
Serviço de mesa, copa e bar;
Auxiliar de cozinha;
Serventes.

ANEXO II

Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

2004

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 398,30				
17	2 168,50				
16	2 017,60				

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
15	1 858,70				
14	1 696,20				
13	1 539,40				
12	1 409,80				
11	1 298,40				
10	1 161,40				
9	1 165,70	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	965,40	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	893,20	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	844,60	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	747,50	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	648,50	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	563,70		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	497,20			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	422,60				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

2005

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 458,30				
17	2 222,70				
16	2 068,10				
15	1 905,20				
14	1 738,60				
13	1 577,90				
12	1 445,10				
11	1 330,90				
10	1 190,50				
9	1 092,40	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	989,60	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	915,60	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	865,80	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	766,20	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	664,70	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	577,80		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	509,70			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	433,20				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

ANEXO III

Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham como segue:

Director. — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

Director-adjunto ou subdirector. — É o trabalhador que, a nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se a nível hierárquico imediatamente inferior a director-adjunto.

Assistente de direcção. — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção. — É o trabalhador que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

Gerente de zona. — É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

Gerente. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente. — É o trabalhador que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

Adjunto de encarregado geral. — É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

Encarregado dos grupos II, III e IV. — É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

Chefe de oficina. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

Subchefe de oficina. — É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Técnico. — 1 — É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste ACTV e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

2 — A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;
- b) Desempenho de funções específicas, cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

3 — As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são, genericamente, as seguintes:

- a) *Técnico de grau I.* — O que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior. Quando em representação da instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;
- b) *Técnico de grau II.* — O que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por

técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

- c) *Técnico de grau III.* — O que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superiores ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;
- d) *Técnico de grau IV.* — O que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

Inspector-chefe. — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

Inspector. — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

Inspector-adjunto ou subinspector. — É o trabalhador que, de forma subordinada, inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditorias e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

Auxiliar de inspecção. — É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática. — É o trabalhador que, quer em projectos de automatização de sistemas, quer em projectos típicos de OM, para além das atribuições de analista, coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elaborar o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

Analista de sistemas. — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação

de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

Analista-programador. — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrado em equipas projecto.

Analista de organização e métodos. — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

Gestor de cliente. — É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída, com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Agente de organização e métodos. — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

Analista de informática. — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Operador principal. — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

Programador de informática. — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

Operador de informática. — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

Solicitador. — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.

Promotor comercial. — 1 — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o

esclarecimento daqueles sobre a actividade destas, no sentido de os interessar pelos seus serviços.

2 — A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;
- b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;
- c) Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;
- d) Conhecimento de legislação bancária;
- e) Aptidão para relações humanas.

Cambista. — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

Assistente social. — É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar neces-

sidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupual.

Secretário. — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

Enfermeiro. — É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

ANEXO IV

Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico de grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico de grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe serviço. Subgerente. Técnico de grau III.			

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe. Administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico de grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador). Percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI.
1	1	1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55
22	22	-	58

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador). Percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI.
23	23	-	62
24	24	-	65
25	25	-	68
26	26	-	71
27	27	-	74
28	28	-	77
29	29	-	81
30	30	-	84
31	31	-	87
32	32	-	90
33	33	-	93
34	34	-	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.	-	100

Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fracção nesse 1.º ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO VI

Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
18	2 064,26	2 115,90
17	1 862,67	1 909,25
16	1 719,81	1 762,85
15	1 586,08	1 625,75
14	1 449,62	1 485,90
13	1 324,86	1 358
12	1 225,40	1 256,05
11	1 139,78	1 168,30
10	1 032,09	1 057,90
9	947,64	971,35
8	858,49	879,95
7	796,66	816,60
6	757,25	776,20
5	678,59	695,55
4	597,86	612,85
3	529,75	543
2	475,27	487,15
1	422,60	433,20

Mensalidades mínimas de reforma

(Em euros)

Grupos	Em 2004	Em 2005
I	648,50	664,70
II	563,70	577,80
III	497,20	509,70
IV	422,60	433,20

Regulamento de higiene e segurança no trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Deveres das instituições

1 — As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

Artigo 2.º

Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

Artigo 3.º

Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores, com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

CAPÍTULO II

Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

Artigo 4.º

Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho, sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m² por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contado como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

Artigo 5.º

Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

Artigo 6.º

Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas, por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser considerados como saídas de emergência.

Artigo 7.º

Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização, em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

Artigo 8.º

Locais subterrâneos

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

Artigo 9.º

Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

Artigo 10.º

Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

Artigo 11.º

Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanações perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

Artigo 12.º

Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

Artigo 13.º

Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho, onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes, devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares, ou quando a operação possa ser feita, sem inconvenientes para os trabalhadores, durante as horas de trabalho.

Artigo 15.º

Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

Artigo 16.º

Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

1 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos devem ser mantidos em bom estado de conservação.

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de serem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação, que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados, e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

Artigo 17.º

Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

Artigo 18.º

Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

Artigo 19.º

Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

Artigo 20.º

Refeitórios ou copas

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

Artigo 21.º

Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

Artigo 22.º

Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios, a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

Artigo 23.º

Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

Artigo 24.º

Móveis

Os móveis e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

Artigo 25.º

Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzem, manipulam, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados, por forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

Artigo 26.º

Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares sendo postos fora de serviço e devidamente reparados, quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

CAPÍTULO III

Promoção da saúde

Artigo 27.º

Medicina privativa

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados, sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

Lisboa, 12 de Janeiro de 2005.

Pelo Grupo Negociador, em representação de Banco de Portugal, Banco Comercial dos Açores, Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Banco Internacional de Crédito, Banco Nacional de Crédito, Banco Português de Negócios, Barclays Bank PLC, BNP Paribas, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, FINBANCO, IFADAP — Instituto de Financiamento e Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas, CREDIVALOR — Sociedade Parabancária de Valorização de Créditos, S. A., Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Espírito Santo Dealer — Sociedade Financeira de Corretagem, S. A., ESAF — Espírito Santo Fundos Imobiliários, ESAF — Espírito Santo Fundos Mobiliários, BPN Serviços — Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN IMOFUNDOS — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., BPN Gestão de Activos, S. A., e BPN Crédito Instituição Financeira de Crédito, S. A.:

José Carlos Brito Sítima, membro do grupo negociador e mandatário.
Pedro Miguel Raposo, membro do grupo negociador e mandatário.
João Mário Cordéis Mendes Rodrigues, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelos Banco Totta & Açores, Banco Santander Portugal e Crédito Predial Português:
José Carlos Brito Sítima, mandatário.

Pelos Banco BPI, Banco Português de Investimento, BPI Fundos — Gestão de Fundos de Investimento Mobiliário e Inter-Risco — Sociedade de Capital de Risco:
Tiago Ravara Marques, mandatário.
José Manuel Simões Correia, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

Manuel Baptista Fernandes de Melo, mandatário.

Pelo Banco do Brasil:

Mariana Caldeira de Sarávia, mandatária.

Pela CREDIBOM — Instituição Financeira de Crédito:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, mandatário.

Pela Rural Informática, S. A.:

Eduardo Augusto Pombo Martins, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Afonso Pires Diz, mandatário.

João da Rocha Oliveira e Silva, mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, mandatário.

Leopoldo Álvaro de Medeiros Tavares, mandatário.

Depositado em 20 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º 22/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre várias caixas de crédito agrícola mútuo e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo, por um lado, e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, por outro, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao texto do ACT publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.ª

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se no âmbito do sector do crédito agrícola e obriga as instituições de crédito agrícola mútuo que o subscrevem, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

2 — Para efeitos do número anterior, são instituições de crédito agrícola mútuo as caixas de crédito agrícola mútuo, a Caixa Central — Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo e a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo.

3 — O presente acordo abrange 126 empregadores e 3457 trabalhadores.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

Cláusula 10.ª

Comissão de serviço

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — A comissão de serviço pode cessar a qualquer momento por iniciativa da instituição ou do trabalhador, respeitando-se para o efeito a antecedência mínima legalmente prevista.

7 — (*Igual.*)

8 — Relativamente aos períodos de comissão de serviço que não atinjam três anos e se a cessação tiver sido da sua iniciativa, a instituição acrescerá 20% à retribuição base do trabalhador durante tantos meses quantos aqueles em que a fracção de tempo inferior a três anos se tiver verificado.

9 — O disposto no número anterior só é aplicável se, de acordo com o previsto no n.º 4 da presente cláusula, o trabalhador tiver auferido retribuição base superior àquela em que se encontrava à data do início da comissão.

10 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomarás as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço, sendo contudo observado o disposto nos n.ºs 7 a 9 da presente cláusula.

11 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho pode ser acordado entre a instituição e o trabalhador um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.ª, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

Cláusula 12.ª

Período experimental

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

4 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

5 — A dispensa ou redução do período experimental tem de ser feita por escrito e antes da admissão.

Cláusula 22.^a

Quotização sindical

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — *(Iguar.)*
- 4 — *(Anterior n.º 5.)*
- 5 — *(Anterior n.º 6.)*
- 6 — *(Anterior n.º 7.)*

Cláusula 36.^a

Competência das instituições

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — A instituição dará conhecimento aos trabalhadores do conteúdo dos regulamentos internos, depois de aprovados e enviados aos serviços responsáveis para registo e depósito, nomeadamente afixando-os em local visível do estabelecimento a que respeitem, facultando cópia aos sindicatos respectivos quando estes a solicitarem.

Cláusula 37.^a

Regime geral de prestação de trabalho

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.
- 4 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial, quando o trabalhador o solicite, nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou portadores de deficiência ou doença crónica, e ainda sempre que haja acordo entre o trabalhador e a instituição.

Cláusula 39.^a

Períodos normais de trabalho

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — A duração do período normal de trabalho apura-se, em termos médios, por um período de referência de dois meses de calendário, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove por dia, sem contar o tempo de isenção de horário de trabalho.
- 3 — No fim do período diário de trabalho pode haver tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho

diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

- 4 — *(Eliminado.)*

Cláusula 43.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — *(Iguar.)*
 - a) *(Iguar.)*
 - b) *(Iguar.)*
 - c) Quando a duração da isenção for acordada por período determinado superior a um ano para efeito de cessação deste regime considerar-se-á que após o decurso de um ano de isenção a instituição poderá unilateralmente fazê-la cessar, desde que o comunique ao trabalhador com a antecedência de dois meses, sendo devida a retribuição adicional até ao fim do segundo mês após a referida comunicação.
- 4 — A isenção de horário de trabalho não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a uma ou duas horas para além do horário de trabalho, conforme se trate de isenção parcial ou total, respectivamente, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios pelo período de referência de dois meses de calendário.

- 5 — *(Iguar.)*

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

- 1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — *(Iguar.)*
- 4 — *(Iguar.)*
- 5 — *(Iguar.)*
- 6 — *(Iguar.)*

Cláusula 45.^a

Trabalho suplementar

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
 - a) *(Iguar.)*
 - b) *(Iguar.)*
 - c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 da cláusula 39.^a
- 3 — *(Iguar.)*
 - a) *(Iguar.)*
 - b) *(Iguar.)*

- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

7 — *(Iguar.)*

8 — *(Iguar.)*

Cláusula 48.^a

Feriados e véspera de Natal

1 — *(Iguar.)*

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de Dezembro.

Cláusula 51.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 — *(Iguar.)*

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, decorridos no mínimo 60 dias úteis ininterruptos de trabalho efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — *(Iguar.)*

Cláusula 52.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador tem direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

4 — *(Iguar.)*

Cláusula 53.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa,

12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 57.^a

Afixação do mapa de férias

O mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 60.^a

Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

Cláusula 62.^a

Tipos de faltas

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, a gozar imediatamente após o casamento, salvo acordo entre as partes;

b) *(Iguar.)*

c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo, podendo a Instituição exigir prova do facto;

g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos,

- pais e filhos adoptivos, padrastos, madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e no n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

8 — (*Anterior n.º 5.*)

Cláusula 63.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

Cláusula 64.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — (*Igual.*)

3 — Determinam ainda perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 62.^a:

- a) As previstas na alínea h), que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- b) As previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária da entidades patronal;
- c) As previstas na alínea j), quando excederem 30 dias por ano.

4 — (*Anterior n.º 3.*)

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — (*Igual.*)

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3 — (*Igual.*)

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1 — (*Igual.*)

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o tempo de licença conta-se para efeitos de antiguidade, podendo a instituição acordar por escrito com o trabalhador que a contagem de tempo para os efeitos do anexo v fique subordinada à adequada contribuição anual para o Fundo de Pensões do Crédito Agrícola.

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

Cláusula 83.^a

Abono para falhas

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixa móveis efectivos terão direito, durante os dias ou fracção em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono de falhas no valor de 50% do referido no n.º 1 por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

6 — (*Igual.*)

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — (*Igual.*)

Cláusula 85.^a

Marcação de férias

1 — (*Igual.*)

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 91.^a

Prescrição da infração disciplinar

A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 92.^a

Sanções aplicáveis

1 — *(Igual.)*

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias, sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de reformas e pensões previsto neste acordo;
- f) Despedimento, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

5 — *(Igual.)*

Cláusula 93.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — *(Anterior n.º 2.)*

Cláusula 94.^a

Processo disciplinar

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

5 — *(Igual.)*

6 — *(Igual.)*

7 — *(Igual.)*

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, a instituição dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — *(Igual.)*

10 — *(Igual.)*

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe o decurso do prazo de exercício do procedimento disciplinar legalmente previsto.

12 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 95.^a

Processo disciplinar simplificado

1 — Nas instituições com um número de trabalhadores não superior a 10, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 94.^a

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

Cláusula 98.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 100.^a

Ilícitude do despedimento

1 — *(Igual.)*

a) *(Igual.)*

b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — *(Igual.)*

3 — *(Igual.)*

4 — *(Igual.)*

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 11 da cláusula 94.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 101.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

a) *(Iguar.)*

b) *(Iguar.)*

c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

4 — No caso de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, legalmente prevista para as instituições que empreguem no máximo 10 trabalhadores, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

Cláusula 116.^a

Assistência médica

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo das instituições de crédito — a verba correspondente a 6,50% do total das retribuições mensais dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 108.^a e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.^a, das diuturnidades referidas na cláusula 111.^a e das pensões de sobrevivência referidas na cláusula 112.^a, mas não incidem sobre o prémio de antiguidade;

b) A cargo dos trabalhadores no activo — a verba correspondente a 1,50% da sua retribuição mensal, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;

c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença e de reforma previstas neste acordo — a verba correspondente a 1,50% das prestações mensais referidas nos n.ºs 1 e 2 da

cláusula 108.^a e nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula 110.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, bem como das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 111.^a;

d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 112.^a — a verba correspondente a 1,50% das pensões previstas naquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

7 — *(Iguar.)*

8 — São igualmente beneficiários os familiares dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas referidos no n.º 6 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

9 — *(Iguar.)*

9.1 — *(Iguar.)*

10 — *(Iguar.)*

Cláusula 126.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho relativamente ao qual se comprove a frequência do ensino oficial ou oficializado, nos valores constantes do anexo VII, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

Cláusula 131.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 155 000 e não pode ultrapassar 95% do valor total da habitação.

2 — *(Iguar.)*

Cláusula 135.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as coimas são sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 136.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

Cláusula 138.^a

Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para as instituições de crédito agrícola mútuo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003.

Cláusula 143.^a (transitória)

Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições previstos no n.º 4 da cláusula 116.^a entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
18	2 398,30	2 458,30
17	2 168,50	2 222,70
16	2 017,60	2 068,10
15	1 858,70	1 905,20
14	1 696,20	1 738,60
13	1 539,40	1 577,90
12	1 409,80	1 445,10
11	1 298,40	1 330,90
10	1 161,40	1 190,50
9	1 065,70	1 092,40
8	965,40	989,60
7	893,20	915,60
6	844,60	865,80
5	747,50	766,20
4	648,50	664,70
3	563,70	577,80
2	497,20	509,70
1	422,60	433,20

ANEXO III

Categorias

1) *Director central*. — É o trabalhador que, na esfera da sua responsabilidade, toma as grandes decisões, no quadro dos objectivos da instituição e das orientações e normativos aprovados pelo SICAM (Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo), garantindo a prestação dos serviços necessários.

2) *Director central-adjunto*. — É o trabalhador que, a nível da direcção central, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da estrutura, cabendo-lhe, quando não depender directamente do órgão de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas férias, faltas, licenças ou impedimentos.

3) *Adjunto da direcção*. — É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, colabora na elaboração das políticas e na preparação das decisões, podendo ainda, no âmbito das competências delegadas, assumir poderes de gestão corrente e ou comercial da instituição a nível global ou sectorial.

4) *Gerente geral*. — É o trabalhador que nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente

dos órgãos sociais eleitos, prepara e apoia as decisões a tomar superiormente, assumindo não só a coordenação do balcão da sede mas também os poderes de gestão corrente da instituição que lhe sejam delegados.

5) *Assistente de direcção*. — É o trabalhador que prepara os elementos necessários para a tomada de decisões a nível da direcção da estrutura em que está integrado, podendo exercer actividade de coordenação global ou sectorial, no âmbito de competências delegadas.

6) *Gerente*. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe for superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um balcão da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo ou do balcão da sede de uma caixa de crédito agrícola mútuo, caso não exista um gerente geral.

7) *Subgerente*. — É o trabalhador que, nas condições da existência de um gerente geral ou de um gerente, em plano subordinado participa na gestão comercial e administrativa do balcão, cabendo-lhe substituir a gerência nas suas ausências e impedimentos.

8) *Chefe de serviço ou de zona, chefe de secção, coordenador de área, coordenador de delegação*. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou de uma zona, secção, área, delegação ou outra unidade de estrutura equivalente de uma instituição. Sem prejuízo da manutenção da retribuição, os chefes de serviço ou de zona, de secção e de área têm mobilidade interestruturas.

9) *Coordenador de unidade de apoio*. — É o trabalhador que, além de executar as tarefas normais dos grupos II, III ou IV, coordena a actividade dos restantes trabalhadores afectos à estrutura em que está inserido.

10) *Promotor comercial*. — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e a instituição, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade desta, no sentido de os interessar pelos seus serviços, podendo desempenhar também tarefas de recolha e entrega de valores, tendo, neste caso, direito a abono para falhas, nos termos previstos neste acordo.

11) *Gestor de clientes*. — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

12) *Assistente de clientes*. — É o trabalhador que realiza operações de natureza administrativa, operativa, comercial e caixa/atendimento em balcão ou delegação, promovendo também os produtos e serviços comercializados pela instituição.

13) *Assessor técnico*. — É o trabalhador que exerce funções de consultoria e assessoria técnica aos órgãos de gestão, dependendo directamente destes, colaborando também na definição de estratégias, políticas e metodologias globais ou sectoriais a adoptar pela instituição, acompanhando o controlo dos resultados.

14) *Técnico de grau I.* — É o trabalhador que participa na elaboração e ou controlo das actividades de unidades de estrutura da instituição, elabora normalmente pareceres, análises ou projectos de elevada complexidade técnica e ou científica; exerce a sua actividade com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar trabalhos da mesma natureza em produção por outros trabalhadores técnicos de grau inferior.

15) *Técnico de grau II.* — É o trabalhador que, podendo supervisionar técnico de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

16) *Técnico de grau III.* — É o trabalhador que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superior ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

17) *Cambista.* — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo, e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

18) *Técnico de grau IV.* — É o trabalhador que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, designadamente o técnico de contas, inscrito na Direcção-Geral de Contribuições e Impostos, e que, nomeado pela instituição, assuma a responsabilidade pela contabilidade da mesma; exerce as suas funções sobre orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

19) *Assistente técnico.* — É o trabalhador que, possuidor de formação académica superior, desenvolve actividades em colaboração com os técnicos, promove e apoia a aplicação das metodologias definidas e executa tarefas de apoio técnico aos estudos, projectos ou pareceres em elaboração.

20) *Secretário.* — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia

directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

21) *Assistente administrativo.* — É o trabalhador que realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

22) *Telefonista, auxiliar de manutenção e património, contínuo, motorista e auxiliar de limpeza.* — São os trabalhadores que exercem tarefas específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das instituições.

ANEXO IV Níveis mínimos de retribuição

Área funcional	Grupo	Categoria	Nível mínimo
Coordenação/enquadramento.	I	Director central	16
		Director central-adjunto . . .	14
		Adjunto da direcção	14
		Gerente geral	12
		Assistente da direcção	11
		Gerente (balcão sede)	11
		Chefe de serviço ou de zona	11
		Subgerente	10
		Coordenador de área	9
		Chefe de secção	9
Coordenador de delegação	7		
	II	Coordenador de unidade de apoio.	7
Acção comercial directa.	I	Promotor comercial	6
		Gestor de cliente	5
		Assistente de cliente	4
Técnica	I	Assessor técnico	16
		Técnico grau I	15
		Técnico grau II	12
		Técnico grau III	10
		Cambista	9
		Técnico grau IV	8
Assistente técnico	6		
Operativa/administrativa.	I	Secretário	6
		Assistente administrativo . . .	4
Apoio	II	Telefonista	3
		Auxiliar de manutenção e património.	3
	III	Contínuo	2
		Motorista	2
IV	Auxiliar de limpeza	1	

Notas

1 — Todas as categorias das áreas funcionais acção comercial directa, técnica, operativa/administrativa e

apoio, bem como as categorias de gerente, subgerente, chefe de serviço ou de zona, chefe de secção e coordenador de área são assumíveis pelos trabalhadores das instituições subscritoras do presente acordo.

2 — As categorias de adjunto de direcção, gerente geral e coordenador de delegação são assumíveis pelos trabalhadores das caixas de crédito agrícola mútuo.

3 — As categorias de director central, director central-adjunto e assistente de direcção são assumíveis pelos trabalhadores da FENACAM e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo.

4 — Os trabalhadores que possuam categorias oriundas do ACT outorgado em 1992 e não constantes do presente anexo transitarão, por mútuo acordo, para uma das supralistadas, sem perda do nível de retribuição actual ou manterão as categorias actuais até à cessação do respectivo contrato de trabalho.

ANEXO VI

2004

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. ^a e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. ^a
			40 % do anexo II	
18	2 064,26	2 105,55	959,32	978,51
17	1 862,66	1 899,91	867,40	884,75
16	1 719,81	1 754,21	807,04	823,18
15	1 586,08	1 617,80	743,48	758,35
14	1 449,62	1 478,61	678,48	692,05
13	1 324,86	1 351,36	615,76	628,08
12	1 225,40	1 249,91	563,92	575,20
11	1 139,77	1 162,57	519,36	529,75
10	1 032,09	1 052,73	464,56	473,85
9	947,64	966,59	426,28	434,81
8	858,49	875,66	386,16	393,88
7	796,66	812,59	365,60	372,91
6	757,25	772,40	365,60	372,91
5	678,59	692,16	365,60	372,91
4	597,86	609,82	365,60	372,91
3	529,75	540,35	365,60	372,91
2	475,27	484,78	365,60	372,91
1	422,60	431,05	365,60	372,91

Mensalidades mínimas de reforma:

Grupo I — € 648,50;
 Grupo II — € 563,70;
 Grupo III — € 497,20;
 Grupo IV — € 422,60.

2005

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. ^a e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. ^a
			40 % do anexo II	
18	2 115,90	2 158,22	983,32	1 002,99
17	1 909,25	1 947,44	889,08	906,86
16	1 762,85	1 798,11	827,24	843,78

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. ^a e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. ^a
			40 % do anexo II	
15	1 625,75	1 658,27	762,08	777,32
14	1 485,90	1 515,62	695,44	709,35
13	1 358	1 385,16	631,16	643,78
12	1 256,05	1 281,17	578,04	589,60
11	1 168,30	1 191,67	532,36	543,01
10	1 057,90	1 079,06	476,20	485,72
9	971,35	990,78	436,96	445,70
8	879,95	897,55	395,84	403,76
7	816,60	832,93	SMN	SMN
6	776,20	791,72	SMN	SMN
5	695,55	709,46	SMN	SMN
4	612,85	625,11	SMN	SMN
3	543	553,86	SMN	SMN
2	487,15	496,89	SMN	SMN
1	433,20	441,86	SMN	SMN

Mensalidades mínimas de reforma:

Grupo I — € 664,70;
 Grupo II — € 577,80;
 Grupo III — € 509,70;
 Grupo IV — € 433,20.

ANEXO VII

2004

Cláusula	Designação	Valor (em euros)
28. ^a	Indemnização por acidente em viagem	130 176,87
29. ^a -A	Indemnização por morte em acidente de trabalho	130 176,87
80. ^a	Subsídio de almoço	7,96
81. ^a	Diuturnidades	35,95
82. ^a	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	44,26
	b) No estrangeiro	154,87
	c) De refeição	13,76
83. ^a	Abono para falhas	118,62
87. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante	16,95
125. ^a	Subsídio infantil	22,08
126. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	24,55
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	34,71
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	43,13
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	52,38
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	60,03

2005

Cláusula	Designação	Valor (em euros)
28. ^a	Indemnização por acidente em viagem	133 431,29
29. ^a -A	Indemnização por morte em acidente de trabalho	133 431,29
80. ^a	Subsídio de almoço	8,16
81. ^a	Diuturnidades	36,85
82. ^a	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	45,37
	b) No estrangeiro	158,74

Cláusula	Designação	Valor (em euros)
	c) De refeição	14,10
83. ^a	Abono para falhas	121,59
87. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante	17,37
125. ^a	Subsídio infantil	22,63
126. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,16
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	35,58
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	44,21
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	53,69
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	61,53

Declaração

1 — Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

- De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2004 a tabela salarial acordada para 2004 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Junho de 2004;
- De acordo com a cláusula 3.^a, n.º 7, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2005 a tabela salarial acordada para 2005 e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão para o mesmo ano;
- Para 2004 e 2005 as cláusulas com expressão pecuniária são fixadas nos valores constantes, respectivamente, do anexo VII, «2004» e «2005»;
- Para 2004 e 2005 os valores das mensalidades e pensões resultantes da aplicação das cláusulas 110.^a, 112.^a e 114.^a são as constantes, respectivamente, do anexo VI, «2004» e «2005»;
- Mantém-se em vigor todo o restante clausulado do ACT das instituições de crédito agrícola mútuo, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003.

2 — As partes procederam à apreciação da adequação das cláusulas do ACT às normas imperativas do Código do Trabalho e do respectivo regulamento, tendo alterado as cláusulas que se lhes afiguraram dever ser modificadas e que estão inseridas no presente acordo final de revisão.

Lisboa, 30 de Dezembro de 1994.

Pela FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo, em representação das seguintes Caixas de Crédito Agrícola Mútuo e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo:

CCAM Abrunheira, CCAM Açores, CCAM Águeda, CCAM Albergaria e Sever, CCAM Albufeira, CCAM Alcácer do Sal, CCAM Alcanhões, CCAM Alcobaça, CCAM Alenquer, CCAM Algarve, CCAM Aljezur, CCAM Aljustrel e Almodôvar, CCAM Alter do Chão, CCAM Alto Corgo e Tâmega, CCAM Alto Douro, CCAM Alto Guadiana, CCAM Alto Minho, CCAM Amares, CCAM Anadia, CCAM Área Metropolitana do Porto, CCAM Armamar e Moimenta da Beira, CCAM Arouca, CCAM Arruda dos Vinhos, CCAM Aveiro e Ilhavo, CCAM Avis, CCAM Azambuja, CCAM Barcelos, CCAM Beira Centro, CCAM Beja e Mértola, CCAM Borba, CCAM Cadaval, CCAM Caldas da Rainha, Óbidos e Peniche, CCAM Campo Maior, CCAM Cantanhede e Mira, CCAM Cartaxo, CCAM Castelo Branco, CCAM Castro Daire, CCAM Celorico da Beira, CCAM Coimbra, CCAM Concelho da Feira, CCAM Concelho da Mealhada, CCAM Coruche, CCAM Costa Verde, CCAM Elvas, CCAM Entre Tejo e Sado, CCAM Estarreja, CCAM Estremoz, Monforte e Arronches, CCAM Évora, CCAM Fafe, CCAM Faveiros, CCAM Ferreira do Alentejo, CCAM Figueira da Foz, CCAM Figueiró dos Vinhos, CCAM Fornos de Algodres, CCAM Guadiana Interior, CCAM

Guarda, CCAM Guimarães, CCAM Idanha-a-Nova e Penamacor, CCAM Lafões, CCAM Lagoa, CCAM Lamego, CCAM Loures, CCAM Lourinhã, CCAM Mafra, CCAM Minh, CCAM Mogadouro e Vimioso, CCAM Montalegre, CCAM Montemor-o-Novo, CCAM Mora, CCAM Mortágua, CCAM Murtosa, CCAM Nelas e Carregal do Sal, CCAM Norte Alentejano, CCAM Oliveira de Azeméis, CCAM Oliveira do Bairro, CCAM Oliveira do Hospital, CCAM Ovar, CCAM Paredes, CCAM Pernes, CCAM Pombal, CCAM Ponte de Sor, CCAM Portalegre, CCAM Porto de Mós, CCAM Póvoa de Varzim, Vila do Conde e Espoende, CCAM Região de Bragança, CCAM Região do Fundão e Sabugal, CCAM Ribatejo Centro, CCAM Ribatejo Norte, CCAM Ribatejo Sul, CCAM Salvaterra de Magos, CCAM Santiago do Cacém, CCAM Santo Tirso, CCAM São Bartolomeu de Messines e São Marcos da Serra, CCAM São João da Pesqueira, CCAM São Pedro do Sul, CCAM São Teotónio, CCAM Sátão e Vila Nova de Paiva, CCAM Seia, CCAM Serras de Ansião, CCAM Silves, CCAM Sintra e Litoral, CCAM Sobral de Monte Agraço, CCAM Sotavento Algarvio, CCAM Sousel, CCAM Tarouca, CCAM Terra Quente, CCAM Terras de Miranda do Douro, CCAM Terras do Sousa, Basto e Tâmega, CCAM Torres Vedras, CCAM Tramagal, CCAM Vagos, CCAM Vale de Cambra, CCAM Vale do Dão, CCAM Vale do Douro, CCAM Vale do Sousa e Baixo Tâmega, CCAM Vale do Távora, CCAM Vila Franca de Xira, CCAM Vila Nova de Anços, CCAM Vila Nova de Famalicão, CCAM Vila Nova de Tazém, CCAM Vila Verde e Terras do Bouro, CCAM Vila Viçosa, CCAM Viseu-Tondela e CCAM Zona do Pinhal:

Paulo Rebelo Barbosa de Macedo.
Josué Cândido Ferreira dos Santos.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

António João Soeiro Pimentel.
Maria Elisabete Costa Leonardo Lemos.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Vitorino António Ribeiro, mandatário.
Joaquim António da Silva Machado, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Paulo de Amaral Alexandre, mandatário.
Joaquim José Mendes Dias, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e ponderação das instituições

Cláusula 1.^a

Área

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se no âmbito do sector do crédito agrícola e obriga as instituições de crédito agrícola mútuo que o subscrevem, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos signatários.

2 — Para efeitos do número anterior, são instituições de crédito agrícola mútuo as caixas de crédito agrícola mútuo, a Caixa Central — Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo e a FENACAM — Federação Nacional das Caixas de Crédito Agrícola Mútuo.

3 — O presente acordo abrange 126 empregadores e 3457 trabalhadores.

4 — O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

Cláusula 3.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) entra em vigor, em todo o território português, na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste ACT é de 24 meses

e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se, anualmente, à denúncia e revisão quer da tabela salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados do dia da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes ao da recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5 — Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente convenção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte.

6 — O presente acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

7 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, reforma nos termos deste acordo e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste ACT, com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

Cláusula 4.^a

Arbitragem

1 — Decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão do presente ACT, ou o período que para o efeito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter a revisão à arbitragem, nos termos da lei e das regras a seguir enunciadas.

2 — A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes, sendo o terceiro, escolhido pelos árbitros de parte, o presidente.

3 — Compete ao árbitro presidente preparar o processo, dirigir a instrução, conduzir os trabalhos e coordenar os debates.

4 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes todos os dados e informações que considerem necessários.

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria.

6 — Salvo se as partes acordarem de modo diverso, o prazo dentro do qual a decisão arbitral será proferida é de dois meses e conta-se a partir da data da designação do árbitro presidente.

7 — O árbitro presidente notificará as partes da decisão e procederá ao respectivo depósito nos termos legais.

8 — As decisões arbitrais não podem diminuir direitos ou garantias consagrados nesta convenção colectiva.

9 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos da convenção colectiva.

Cláusula 5.^a

Ponderação das CCAM

1 — As CCAM são ponderadas, em cada ano civil, de acordo com a tabela seguinte:

	Ponderação
Fundos próprios:	
Menor que 2,5 milhões de euros	1
De 2,5 milhões de euros a 5 milhões de euros	1,5
Maior que 5 milhões de euros	2
Rácio de solvabilidade:	
Menor que 8%	1
De 8% a 12%	1,5
Maior que 12%	2
Número de empregados:	
Menos de 20	1
De 20 a 40	1,5
Mais de 40	2
Número de estabelecimentos:	
Menos de quatro	1
De quatro a seis	1,5
Mais de seis	2

2 — São consideradas de ponderação A as CCAM que tiverem um resultado superior a 6 pontos, reportado a 30 de Junho do ano anterior, sendo as restantes de ponderação B.

3 — A ponderação a que se refere o número anterior tem os seus efeitos repercutidos nas cláusulas aplicáveis do presente acordo e que à mesma façam referência.

4 — Para efeitos da aplicação do n.º 1 desta cláusula, a FENACAM e a Caixa Central são consideradas como de ponderação A.

CAPÍTULO II

Enquadramento dos trabalhadores

Cláusula 6.^a

Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço das instituições, no âmbito deste ACT, são enquadrados num dos quatro grupos, de acordo com o anexo I e nos respectivos níveis mínimos de retribuição constantes do anexo IV.

Cláusula 7.^a

Garantia do exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem exercer uma actividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela instituição, sem prejuízo do disposto neste ACT e nas normas legais aplicáveis.

2 — Nos casos de fusão ou integração de instituições ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um esta-

tuto profissional compatível com a categoria profissional que detêm.

3 — Nos casos de implementação de novas tecnologias, e sempre que se mostre necessário, a instituição facultará a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem ao exercício de novas tarefas, no âmbito do grupo em que se encontram classificados.

4 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função inerente à sua categoria profissional, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador passará obrigatoriamente a desempenhar outras funções consoante as aptidões que possua.

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo

Os trabalhadores dos grupos II, III e IV têm, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários previstos no regulamento interno referido na cláusula 11.^a, prioridade no preenchimento de vagas que venham a existir nos demais grupos relativamente àquele em que estão colocados.

Cláusula 9.^a

Exercício de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, das funções de categoria a que corresponda nível mínimo superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível mínimo dessa categoria, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, conta-se como ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrados por períodos iguais ou superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado para exercer funções de categoria superior à sua terá direito à categoria correspondente, após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

Cláusula 10.^a

Comissão de serviço

1 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções que impliquem uma especial relação de confiança, entendendo-se como tal as funções de direcção e outras

de enquadramento, bem como as funções de secretariado pessoal, de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de direcção, directamente dependentes destas.

3 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4 — Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5 — O exercício de funções em regime de comissão de serviço não prejudica as promoções por antiguidade que devam ocorrer relativamente ao nível correspondente à categoria de origem do trabalhador.

6 — A comissão de serviço pode cessar a qualquer momento por iniciativa da instituição ou do trabalhador, respeitando-se para o efeito a antecedência mínima legalmente prevista.

7 — Cessada a comissão de serviço, o nível de origem do trabalhador será elevado tantas vezes quantos os períodos de três anos seguidos que aquela comissão tiver durado, com o limite do nível em que se encontrava nestas funções.

8 — Relativamente aos períodos de comissão de serviço que não atinjam três anos e se a cessação tiver sido da sua iniciativa, a instituição acrescentará 20 % à retribuição base do trabalhador durante tantos meses quantos aqueles em que a fracção de tempo inferior a três anos se tiver verificado.

9 — O disposto no número anterior só é aplicável se, de acordo com o previsto no n.º 4 da presente cláusula, o trabalhador tiver auferido retribuição base superior àquele em que se encontrava à data do início da comissão.

10 — Cessando a comissão de serviço sem integração na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomará as funções correspondentes à categoria que antes detinha, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço, sendo contudo observado o disposto nos n.ºs 7 a 9 da presente cláusula.

11 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho pode ser acordado entre a instituição e o trabalhador um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.^a, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

Cláusula 11.^a

Condições da admissão

1 — As condições de admissão de trabalhadores devem ser objecto e constar de regulamento interno, aplicável ao conjunto das instituições subscritoras do presente acordo.

2 — Na aplicação do regulamento acima referido as instituições devem considerar a especificidade das seguintes situações, desde que em igualdade de con-

dições e preenchidos os requisitos exigidos a qualquer candidato:

- a) Filhos de trabalhadores e de associados das instituições falecidos ou incapacitados para o trabalho;
- b) Cônjuge sobrevivente de trabalhadores das instituições;
- c) Deficientes físicos.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores.

2 — Quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de confiança e responsabilidade, o período experimental pode ser dilatado até ao máximo de 180 dias, ou 240 dias quando seja para funções de direcção ou quadros superiores.

3 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

4 — Para efeitos da contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

5 — A dispensa ou redução do período experimental tem de ser feita por escrito e antes da admissão.

Cláusula 13.^a

Níveis mínimos

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais do anexo I são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e do anexo IV para cada categoria.

Cláusula 14.^a

Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste ACT, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em instituições abrangidas por este acordo.

2 — Salvo acordo em contrário, no caso do trabalhador ter tempo de serviço prestado a outra instituição de crédito abrangida por qualquer ACT do sector bancário ou acordo de empresa, esse tempo de serviço é sempre contado para efeitos de atribuição de diuturnidades e prémio de antiguidade, sendo que, quanto às pensões de sobrevivência, de reforma por invalidez, por limite de idade ou reforma antecipada, estabelecidas por este acordo, apenas releva o tempo de serviço prestado às instituições abrangidas pelo mesmo.

Cláusula 15.^a

Promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores são promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade em cada grupo:

1) Grupo I:

Ao nível 5 — 3 anos completos de serviço;
Ao nível 6 — 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;

Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6; Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;

Ao nível 9 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;
Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9.

2) Grupo II:

Ao nível 4 — 1 ano completo de serviço;
Ao nível 5 — 5 anos completos de serviço ou 4 anos completos no nível 4;

Ao nível 6 — 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5.

3) Grupo III:

Ao nível 3 — 1 ano completo de serviço;
Ao nível 4 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;

Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4.

4) Grupo IV:

Ao nível 2 — 4 anos completos de serviço;
Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

Cláusula 16.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes, e observando o disposto no n.º 4 da cláusula 104.^a:

Grupo I:

Instituições de ponderação A:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 15 % do total desses trabalhadores;

Instituições de ponderação B:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 10 % do total desses trabalhadores.

Grupo II:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 5 % do total desses trabalhadores.

Grupo III:

- a) As promoções abrangem todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 5 % do total desses trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo, pela aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior são sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 devem fazer-se exclusivamente com base no valor profissional dos trabalhadores.

4 — Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados nos grupos I, II ou III seja inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de três em três anos.

Cláusula 17.^a

Estágio de ingresso

1 — O ingresso nas instituições pode ficar dependente de um período de estágio, que, em caso algum, excederá um ano.

2 — Durante o período de estágio, o estagiário tem direito a bolsa de valor a estabelecer, cujo valor não pode ser inferior ao do nível.

3 — Findo o estágio e caso se concretize a integração na categoria, o regime jurídico aplicável será o do contrato sem termo e o período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

Cláusula 18.^a

Estágio de acesso

1 — O acesso de trabalhadores da instituição a outras categorias profissionais pode ficar dependente de um estágio cuja duração não pode ser superior a um ano.

2 — Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à retribuição que teria se já estivesse na categoria para que estagia.

3 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 82.^a

4 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da

carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

Cláusula 19.^a

Categorias profissionais

Consideram-se categorias as constantes do anexo III, a que correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados no anexo IV.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 20.^a

Direitos sindicais

Para exercício da actividade sindical nas instituições signatárias do presente acordo, são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;
- b) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- c) Dispor, a título permanente nas instalações da instituição, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho, de espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- d) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações das instituições, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelas mesmas;
- e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;
- f) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- g) Não serem transferidos para fora do respectivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respectiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- h) Exigir das instituições o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 21.^a

Ausências dos representantes sindicais

1 — Têm direito a faltar ao serviço por todo o tempo que durar o respectivo mandato, para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, os seguintes representantes sindicais, que não podem globalmente exceder seis elementos, relativamente ao

total das instituições signatárias do presente acordo, com os limites de um por instituição com 200 ou menos trabalhadores e dois em instituições com mais de 200 trabalhadores:

- a) Membro da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais ou da mesa da assembleia geral de cada sindicato;
- b) Membro do conselho de gerência dos SAMS Serviços de Assistência Médico-Social de cada sindicato;
- c) Membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada sindicato;
- d) Membro dos secretariados das secções regionais do SBSI — Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas; membro das comissões sindicais de delegação do SBN — Sindicato dos Bancários do Norte; membro dos secretariados das secções regionais do SBC — Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — Os membros da direcção, da mesa coordenadora dos órgãos deliberativos centrais e da mesa da assembleia geral não abrangidos pela limitação expressa no número anterior e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem ausentar-se justificadamente do trabalho, com o limite máximo de quatro dias úteis por mês, para presença em reuniões dos respectivos órgãos, devendo, para o efeito, o respectivo sindicato avisar a instituição com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

3 — Os delegados sindicais dispõem do crédito de horas previsto na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos aos órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de grupo dos sindicatos.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais poderão dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado, com o limite de cinco dias por ano e mediante solicitação atempada e devidamente fundamentada das direcções sindicais.

6 — As ausências ao abrigo dos números anteriores não prejudicam qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente à retribuição, ao subsídio de almoço e ao período de férias.

Cláusula 22.^a

Quotização sindical

1 — A instituição descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remeter-lo-á ao respectivo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em decla-

ração individual enviada ao sindicato e à instituição, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1 não poderão conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a acordar com os sindicatos.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no mês seguinte àquele em que foram verificadas.

Cláusula 23.^a

Deveres das instituições

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, as instituições estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento donde constem o tempo que esteve ao serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências laborais solicitadas pelo interessado e legalmente exigíveis;
- b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho.

2 — É vedado às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Baixar a categoria do trabalhador ou diminuir a sua retribuição, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 30.^a;
- e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

3 — A violação do disposto no número anterior sujeita as instituições às sanções previstas na lei e neste acordo.

Cláusula 24.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possam colocar em responsabilidade disciplinar perante a instituição e quando tais ordens constituam violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres previstos nos regulamentos internos das instituições signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional, nos termos e com as limitações legais;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento expresso da instituição;
- d) Quando colocados em funções de direcção, chefia ou coordenação, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 26.^a

Condições do local de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, as instituições são obrigadas a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho saudável e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

4 — Os edifícios, as instalações e equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

Cláusula 27.^a

Medicina do trabalho

1 — As instituições abrangidas pelo presente acordo são obrigadas à criação ou contratação e manutenção de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências ao serviço.

3 — Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas.

4 — As instituições signatárias deste acordo devem promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, as instituições, ou quem as represente na direcção e fiscalização do trabalho, devem assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

Cláusula 28.^a

Acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço para fora do respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais no valor constante do anexo VII.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula seguinte, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais não prejudica os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

Cláusula 29.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A reparação será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição do

trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

3 — Em caso de morte por acidente de trabalho será garantida uma indemnização de valor idêntico ao fixado no n.º 1 da cláusula anterior a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito.

CAPÍTULO IV

Mobilidade dos trabalhadores

Cláusula 30.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da instituição

1 — A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos seguintes:

- a) Dentro do mesmo município;
- b) Para outro município, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 30 km ou cuja deslocação não obrigue a mais de quarenta e cinco minutos em transportes públicos, considerados desde o seu anterior local de trabalho; caso os horários dos transportes não sejam compatíveis com a deslocação a efectuar face ao horário de trabalho, a transferência, nos termos desta alínea, será viável caso o transporte seja assegurado pela instituição;
- c) Para além das situações previstas nas alíneas anteriores, em caso de fusão ou de integração de instituições, o trabalhador poderá sempre ser transferido para qualquer local de trabalho situado na área de intervenção geográfica da instituição a que pertence, por um período máximo de três anos, havendo lugar a um complemento remuneratório igual a 20% do valor total do nível e diuturnidades vencidas;
- d) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- e) Além do disposto nas alíneas anteriores, para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior e salvo acordo expresso do trabalhador, a instituição não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — Para efeitos desta cláusula, considera-se prejuízo sério, sempre que associada à transferência do local de trabalho se verifique necessariamente a alteração da residência do agregado familiar do trabalhador ou se constate alguma das seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho igual ou superior a 60%;
- b) Incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento de estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efectuar a transferência.

4 — Nas transferências a realizar, a instituição deve seleccionar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

5 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a instituição deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

6 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência seja da iniciativa do trabalhador.

7 — Quando, em resultado de transferência para outro município, não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, quando não disponha de meio de transporte facultado pela instituição.

8 — O trabalhador pode rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na lei ou, se mais favorável, a prevista neste acordo para os casos de cessação por iniciativa do trabalhador, quando não pretenda aceitar a transferência nos termos das alíneas c), d) e e) do n.º 1 desta cláusula e invoque prejuízo sério.

Cláusula 31.^a

Formas de transferência

1 — Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade patronal, que se verifique nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores no âmbito do SICAM (Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo), ou para empresas jurídica e financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das instituições outorgantes, ou para agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, pode efectuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência temporária sem modificação da entidade patronal;
- b) Transferência reversível com modificação da entidade patronal.

2 — As regras da presente cláusula e das cláusulas 32.^a, 33.^a e 34.^a não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

Cláusula 32.^a

Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

1 — Na transferência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista, será sempre assegurado um estatuto pessoal equivalente àquele que o trabalhador detinha na entidade de origem,

designadamente a respectiva antiguidade, retribuição e categoria profissional.

2 — As pensões por reforma nos termos deste acordo, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela entidade de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

Cláusula 33.^a

Cedência temporária

1 — A cedência temporária referida na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 31.^a não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2 — Durante a execução do contrato junto do cessionário, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado na entidade cessionária, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

3 — A cedência temporária é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente, pelo cessionário e pelo trabalhador cedido, do qual constarão as razões que a determina, a data de início e a duração, certa ou incerta.

Cláusula 34.^a

Transferência reversível

1 — A transferência reversível referida na alínea *b*) no n.º 1 da cláusula 31.^a, implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico-laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 — A transferência é titulada por contrato escrito celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 32.^a

Cláusula 35.^a

Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade, com autorização da instituição.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço, por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta ou do sector.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 36.^a

Competência das instituições

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A instituição pode elaborar regulamentos internos, nos termos e dentro dos limites deste acordo e da lei.

3 — A instituição dará conhecimento aos trabalhadores do conteúdo dos regulamentos internos, depois de aprovados e enviados aos serviços responsáveis para registo e depósito, nomeadamente afixando-os em local visível do estabelecimento a que respeitem, facultando cópia aos sindicatos respectivos quando estes a solicitem.

Cláusula 37.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2 — O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos neste acordo.

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

4 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial, quando o trabalhador o solicite, nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou portadores de deficiência ou doença crónica, e ainda sempre que haja acordo entre o trabalhador e a instituição.

Cláusula 38.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constarão os documentos de suporte relativos à contratação, situação profissional, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito, incluindo títulos académicos e profissionais apresentados pelo trabalhador.

2 — Os dados constantes dos documentos atrás referidos podem estar compilados e ser tratados através de meios informáticos adequados, nos termos e limites da legislação aplicável.

3 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou pelo seu advo-

gado, mediante mandato conferido por aquele, ou, com sua autorização, pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

4 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 39.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e de trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se, em termos médios, por um período de referência de dois meses de calendário, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, sem contar o tempo de isenção de horário de trabalho.

3 — No fim do período diário de trabalho pode haver tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 40.^a

Períodos de funcionamento

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à instituição a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades pode ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Nas unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;
- c) Poderão funcionar continuamente: os serviços de informática; os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria; os centros de contactos, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; as áreas de autorização de pagamentos; outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado, permanente ou temporariamente.

Cláusula 41.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste acordo e na lei, pode a instituição estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho base — aquele que se reparte por dois períodos diários, entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e saída fixas;
- b) Horário de trabalho diferenciado — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;
- c) Horário de trabalho por turnos — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida;
- d) Horário de trabalho flexível — aquele em que as horas de início e de termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

2 — O estabelecimento de horários de trabalho diário fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário das seguintes unidades e serviços:

- a) Os previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 40.^a;
- b) Os serviços de limpeza, que podem ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, e períodos contínuos ou descontínuos.

4 — O estabelecimento de horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 40.^a, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 — Havendo acordo expresso dos trabalhadores, poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, embora excepcionalmente e pressupondo sempre a abertura de um número limitado de balcões por instituição, que não pode ser superior a 20 %.

Cláusula 42.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas, salvo acordo com o trabalhador.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos, deve respeitar-se também um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar

a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Cláusula 43.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direcção, de chefia, de coordenação ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que os órgãos de gestão especificamente atribuem o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confiança, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal considerados, nomeadamente, os seguintes:

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvem poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades em nome da instituição;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da instituição;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da instituição, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões dos órgãos de gestão;
- f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros dos órgãos de gestão.

3 — O regime de isenção cessa com o decurso do prazo pelo qual foi acordado, sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes:

- a) O regime de isenção a que não tenha sido fixada a data do seu termo pode cessar por determinação unilateral da instituição, sendo devida a correspondente retribuição até ao último dia do 2.º mês após a comunicação;
- b) O regime de isenção por período determinado cessa no respectivo termo, sendo devido o pagamento da retribuição adicional até dois meses depois da isenção terminada, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de dois meses da não renovação do pedido de isenção;
- c) Quando a duração da isenção for acordada por período determinado superior a um ano para efeito de cessação deste regime, considerar-se-á que após o decurso de um ano de isenção a instituição poderá unilateralmente fazê-la cessar, desde que o comunique ao trabalhador com a antecedência de dois meses, sendo devida a retribuição adicional até ao fim do 2.º mês após a referida comunicação.

4 — A isenção de horário de trabalho não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior

a uma ou duas horas para além do horário de trabalho, conforme se trate de isenção parcial ou total, respectivamente, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência de dois meses de calendário.

5 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

Cláusula 44.^a

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez e amamentação, nos termos dos números seguintes;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

3 — No caso da alínea e) do n.º 2, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante o período de 120 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

4 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

5 — As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

6 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho nocturno.

Cláusula 45.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;
- b) Trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a instituição e os trabalhadores;
- c) A tolerância de quinze minutos prevista no n.º 3 da cláusula 39.^a

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado dentro dos limites legais e nas seguintes situações:

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição ou consentida pela hierarquia directa do trabalhador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — Os trabalhadores não podem recusar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando houver razões objectivas e expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se razões objectivas para a sua recusa:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimentos de ensino em que os horários não sejam compatíveis e preparação de exames;

6 — Não estão sujeitos à prestação de trabalho suplementar, salvo se derem o seu acordo, deficientes e trabalhadoras grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses.

7 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, com doze horas de antecedência.

8 — As instituições devem manter, no local de trabalho, um livro ou registo informático onde constem as horas de trabalho suplementar efectuadas por cada trabalhador, o qual deve ser actualizado imediatamente após a realização desse trabalho.

Cláusula 46.^a

Horários por turnos e diferenciados

1 — A duração da jornada de trabalho em horários por turnos e diferenciados pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois inter-

valos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 39.^a, o qual, nos termos aí previstos, pode ser aferido em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 47.^a

3 — A instituição pode pôr termo ao regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

SECÇÃO III

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 47.^a

Descanso semanal

1 — Salvo disposição em contrário expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Os trabalhadores têm direito, ainda, aos feriados obrigatórios e facultativos previstos na lei e neste acordo.

3 — Nas situações previstas nos n.os 4 e 5 da cláusula 41.a, os dias de descanso semanal e os feriados podem ser gozados em dias diferentes, dentro de duas semanas consecutivas.

Cláusula 48.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro ;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de Dezembro.

Cláusula 49.^a

Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2 — Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sex-

ta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano, salvo se o mesmo tiver beneficiado já desse direito noutra instituição.

5 — A mudança do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozados exceda o montante máximo referido no n.º 1.

6 — Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob prévia imediata opção do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Acumulação de férias

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula 51.^a e neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Têm direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores podem ainda acumular, no mesmo ano, até 10 dias úteis do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 51.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, decorridos no mínimo 60 dias

úteis ininterruptos de trabalho efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a 2 dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório devem dar conhecimento à instituição da data da incorporação, logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 3 da cláusula 49.^a

Cláusula 52.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador tem direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

4 — O gozo das férias previstas no número anterior só deve ocorrer após três meses de trabalho efectivamente prestado, excepto se a licença terminar no último trimestre do ano de regresso, caso em que gozará o período correspondente no 1.º trimestre do ano seguinte.

Cláusula 53.^a

Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 54.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre o trabalhador e a instituição, sem prejuízo de as férias poderem ser gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias úteis sejam sem interrupção.

4 — Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua inexistência, a estrutura sindical.

Cláusula 55.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula anterior.

3 — A alteração ou interrupção do período de férias por necessidade imperiosa da instituição nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de pelo menos 10 dias úteis.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 56.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 59.^a

Cláusula 57.^a

Afixação do mapa de férias

O mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

Cláusula 58.^a

Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço da mesma

instituição têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 54.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço de diferentes instituições abrangidas por este acordo deve ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 59.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, são as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deve sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias, por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 62.^a

Cláusula 60.^a

Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

3 — Exceptuam-se do disposto nos números anteriores as situações de contrato a termo certo com duração inicial até um ano.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 61.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 62.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, a gozar imediatamente após o casamento, salvo acordo entre as partes;
- b) (*Igual.*)
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo, podendo a instituição exigir prova do facto;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
- j) As que por lei forem como tal qualificadas.

3 — Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos, madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);
- b) Dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de

facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

5 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 e do n.º 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2, se o impedimento se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão de trabalho por impedimento prolongado.

7 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

8 — Salvo as situações expressamente contempladas noutras cláusula do presente acordo, são consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 63.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência mínima de cinco dias.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível. No caso das faltas motivadas por doença ou acidente, o trabalhador, se não estiver comprovadamente impossibilitado de o fazer, deve comunicá-lo à instituição na data do seu início, sendo certo que fica obrigado a entregar o documento justificativo no prazo máximo de cinco dias úteis após o início do impedimento.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a instituição pode ainda, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores pode tornar as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar a reserva de intimidade na vida privada do trabalhador.

Cláusula 64.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — As faltas dadas por motivo de doença determinam:

- a) A aplicação do disposto na cláusula 108.^a;
- b) Perda de retribuição sempre que a instituição de segurança social em que o trabalhador estejaja

inscrito deixe, nos termos legais, de efectuar o pagamento de subsídio de doença após decisão de alta proferida por comissão de reavaliação de incapacidade temporária ou de verificação de invalidez permanente, ainda que o trabalhador continue a apresentar comprovativo de situação de baixa emitido pelo centro de saúde competente.

3 — Determinam ainda perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 62.^a:

- a) As previstas na alínea h), que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;
- b) As previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;
- c) As previstas na alínea j), quando excederem 30 dias por ano.

4 — As faltas dadas por acidente de trabalho determinam a aplicação, com as devidas adaptações, do disposto na cláusula 108.^a

Cláusula 65.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência, igual ou superior a um dia, na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do n.º 1 abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 66.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos deste acordo.

6 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 22.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem, e contarão para os efeitos da cláusula 16.^a

Cláusula 67.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 68.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, informar por escrito a instituição desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo incorrer em faltas injustificadas.

3 — A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador na situação de falta.

4 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho onde anteriormente estava colocado.

Cláusula 69.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o tempo de licença conta-se para efeitos de antiguidade, podendo a instituição acordar por escrito com o trabalhador que a contagem de tempo para os efeitos do anexo v fique subordinada à adequada contribuição anual para o Fundo de Pensões do Crédito Agrícola.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador constará no mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.^a

4 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

Cláusula 70.^a

Licença especial sem retribuição para assistência a filhos menores ou equiparados

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos, ou deficientes e a seu cargo, têm direito a licença especial sem retribuição até ao máximo de três anos.

2 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 30 dias dirigido à instituição.

3 — O trabalhador conserva o direito à categoria, contando o período da licença para os efeitos da cláusula 14.^a

4 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador constará do mapa ou suporte magnético a que se refere a cláusula 22.^a

5 — Na situação em que a licença sem retribuição seja atribuída com fundamento na existência de deficiente a cargo do trabalhador, este deve fazer prova, mediante relatório médico justificativo ou pela mera declaração fiscal que a preveja.

6 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que presuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VI

Retribuição, deslocações e abono para falhas

Cláusula 71.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador.

4 — A retribuição mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social é corrigida de modo que estes percebam retribuição mensal líquida igual à que receberiam se não estivessem inscritos naquelas instituições ou serviços de segurança social.

5 — O valor da correcção prevista no número anterior não é passível de contribuições para os SAMS.

6 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 72.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A instituição pode efectuar o pagamento por meio de cheque ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber, devendo ainda ser mencionada a seguradora que cobre os riscos de acidentes pessoais e de trabalho.

Cláusula 73.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$Rm \times 12/52 \times n$$

sendo:

$$Rm = \text{valor da retribuição mensal};$$
$$n = \text{período normal de trabalho semanal.}$$

2 — A retribuição diária é igual a $1/30$ da retribuição mensal.

Cláusula 74.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração de trabalho nocturno, quer normal quer suplementar, é superior em 25% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da remuneração por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 75.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é remunerado nos seguintes termos:

a) Diurno:

1.^a hora = retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;

2.^a hora e subsequentes = retribuição/hora acrescida de 75% = 175%;

b) Nocturno:

1.^a hora = retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5%;

2.^a hora e subsequentes = retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 80.^a

3 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo:

Rhn = valor da retribuição da hora normal;
T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal:

$$2,5 \times Thn \times T$$

sendo:

Rhn = valor da retribuição da hora normal;
T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além do período normal de trabalho diário.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados tem direito ao subsídio de almoço, nos termos da cláusula 80.^a, e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas tem ainda direito a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 76.^a

Descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso complementar remunerado correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando fizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, ou, mediante acordo com o trabalhador, substituído pelo pagamento da retribuição correspondente a esse mesmo dia ou pela sua acumulação no período de férias do respectivo ano.

3 — A prestação de trabalho ao sábado confere o direito a descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis subsequentes ou a fixar por mútuo acordo, nos seguintes termos:

- a) Um dia, quando o trabalho prestado for superior a três horas e trinta minutos;
- b) Meio dia, quando o trabalho prestado for igual ou inferior a três horas e trinta minutos.

4 — Nos casos de prestação de trabalho ao domingo, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis subsequentes ou a fixar por mútuo acordo.

5 — Nos casos dos trabalhadores em que, pela natureza das suas funções e conforme previsto neste acordo, os dias de descanso semanal não sejam o sábado e o domingo, ser-lhes-á aplicado o disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, com as devidas adaptações, exceptuando-se os casos de substituição de trabalhador ausente por falta imprevista no regime de trabalho por turnos, situação em que se aplica o disposto na lei.

Cláusula 77.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 78.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço e um subsídio de férias igual ao montante da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo das férias.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $\frac{1}{25}$ da retribuição mensal, a título de subsídio de férias.

3 — O subsídio de férias é pago de uma só vez em Abril de cada ano, excepto se o trabalhador gozar, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos de férias em mês antecedente, situação em que o subsídio lhe será devido com a retribuição do mês em que esse período de férias ocorrer.

4 — Em situação de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, cessa a obrigação de as instituições efectuarem o pagamento da retribuição de férias e respectivo subsídio, enquanto durar a ausência do trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito à parte proporcional daquelas prestações pelo tempo de trabalho prestado nesse ano, a qual será paga no mês de Abril do ano subsequente ao início do impedimento.

5 — Atento o disposto no número anterior, sempre que se verifique o impedimento prolongado por motivo de doença, o trabalhador deve requerer à instituição de segurança social competente a atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídio de férias, bem como solicitar à sua entidade empregadora a declaração para esse efeito.

Cláusula 79.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que é pago conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em situação de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, cessa a obrigação de as instituições efectuarem o pagamento do subsídio

de Natal, enquanto durar a ausência do trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito à parte proporcional daquela prestação pelo tempo de trabalho prestado nesse ano, a qual será paga conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

3 — Atento o disposto no número anterior, sempre que se verifique o impedimento prolongado por motivo de doença, o trabalhador deve requerer à instituição de segurança social competente a atribuição da prestação compensatória do não pagamento de subsídio de Natal, bem como solicitar à sua entidade empregadora a declaração para esse efeito.

4 — No ano de admissão ou de regresso de licença ao abrigo das cláusulas 69.^a e 70.^a, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

5 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes do mês do pagamento do subsídio de Natal aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 80.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço no valor constante do anexo VII, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 81.^a

Diuturnidades

1 — O regime de aquisição do direito a diuturnidades, no valor constante do anexo VII, adquire-se pela contagem de tempo de serviço efectivo, considerado desde a data da admissão do trabalhador.

2 — O regime previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — As primeiras quatro diuturnidades vencem-se após cada período de 5 anos. A quinta, sexta e sétima diuturnidades vencem-se após cada período de 4 anos. A oitava diuturnidade vence-se aos 35 anos de serviço efectivo.

4 — Para efeitos de contagem de tempo referida no n.º 1, aplicam-se os critérios definidos na cláusula 14.^a

5 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

6 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 82.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora do concelho em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

2 — As despesas de transporte são compensadas nas condições seguintes:

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado: 0,30 x preço da gasolina sem chumbo 98 octanas, mas nunca inferior ao valor praticado na função pública;
- e) Só podem ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

3 — As despesas com deslocações são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na instituição, mas sem prejuízo do disposto nesta cláusula.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias, desde que a deslocação tenha início antes das 12 e termo após as 20 horas, são cobertas por uma ajuda de custo diária no valor constante do anexo VII.

5 — Nas deslocações por dias sucessivos, no dia da partida ou da chegada, caso estas ocorram depois das 13 horas, é abonada uma ajuda de custo de refeição no valor constante do anexo VII.

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor indicado no número anterior.

7 — Para além do previsto nos n.ºs 4 a 6, a instituição reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro do concelho em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

9 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

10 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a duas semanas, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, tem direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, uma vez em cada dois fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no números desta cláusula.

11 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, e que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador tem direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

12 — Para as deslocações de duração superior a um mês, poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

Cláusula 83.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa móvel têm direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas, no valor constante do anexo VII.

2 — 70% do valor mensal líquido do abono para falhas referido no número anterior é obrigatoriamente capitalizado, em fundo ou depósito, mobilizável a todo o tempo, a designar pelo trabalhador.

3 — O valor que estiver capitalizado só pode ser movimentado a débito nas seguintes situações:

- a) No fim de cada ano civil, até 50% do valor existente e caso as funções de caixa ou caixa móvel se mantenham;
- b) Na totalidade, três meses após a cessação do exercício das funções, por cessação do contrato de trabalho ou com autorização escrita da instituição;
- c) Para ocorrer a falhas ou diferenças imputáveis ao caixa ou caixa móvel.

4 — Após a designação pelo trabalhador do fundo ou depósito referidos no número anterior, cabe à instituição definir os processos de verificação do cumprimento do disposto nos n.ºs 2 e 9 desta cláusula.

5 — Os trabalhadores que acidentalmente exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixa móveis efetivos terão direito, durante os dias ou fracção em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono de falhas no valor de 50% do referido no n.º 1, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

6 — Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

7 — Considera-se caixa ou caixa móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa ope-

rações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares.

8 — Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa ou caixa móvel, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal durante as férias referentes ao mesmo ano.

9 — Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior aplica-se o n.º 2 desta cláusula, logo que o exercício das funções de caixa ou caixa móvel ultrapassem os 66 dias normais de trabalho.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 84.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, pode aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

7 — Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes, no sentido de lhes ser aplicado o disposto na presente cláusula, se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre os trabalhadores interessados, a hierarquia e a estrutura representativa dos trabalhadores, o número

e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 85.^a

Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 86.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de prova de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 87.^a

Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as Instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo mensal no valor constante do anexo VII.

4 — O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 88.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, e constantes do capítulo VII deste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior, apresentando também o respectivo horário escolar;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, e constantes do capítulo VII deste acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 87.^a só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 89.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo, sem prejuízo do regime legal aplicável em tudo o que nele não se preveja.

Cláusula 90.^a

Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 91.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 92.^a

Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias, sem pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de reformas e pensões previsto neste acordo;
- f) Despedimento, sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 93.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem

perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 94.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição entregará ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento, se for o caso.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilaatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior e sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção,

a instituição dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe o decurso do prazo de exercício do procedimento disciplinar legalmente previsto.

12 — Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 95.^a

Processo disciplinar simplificado

1 — Nas instituições com um número de trabalhadores não superior a 10, no processo de despedimento são dispensadas as formalidades previstas nos n.ºs 2 a 5 e 7 a 10 da cláusula 94.^a

2 — É garantida a audição do trabalhador, que a poderá substituir, no prazo de 10 dias úteis contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

3 — A decisão do despedimento deve ser fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador, sendo-lhe comunicada por escrito.

4 — No caso de o trabalhador arguido ser membro da comissão de trabalhadores ou representante sindical, o processo disciplinar segue os termos da cláusula 94.^a

Cláusula 96.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, a instituição comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será enviada por correio, sob registo, para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só pode ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 97.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 98.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas se, à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 99.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à inspecção do trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções, legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 100.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 94.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula e no n.º 2 da cláusula 95.^a;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 94.^a e do n.º 3 da cláusula 95.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 94.^a ou no n.º 3 da cláusula 95.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 11 da cláusula 94.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

Cláusula 101.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
 - i) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;

- ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea i) mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;

- iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea i) mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

- iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea iii), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

- c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

4 — No caso de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, legalmente prevista para as instituições que empreguem no máximo 10 trabalhadores, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

Cláusula 102.^a

Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

Cláusula 103.^a

Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 104.^a

Princípios gerais

1 — Constitui interesse e dever, respectivamente, das instituições e trabalhadores a organização (por si ou

por terceiros) e participação em acções de aquisição, desenvolvimento e actualização de competências e conhecimentos profissionais, aqui genericamente designadas por formação profissional.

2 — Constitui direito dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo a frequência de formação profissional, seleccionados pelas instituições, com duração não inferior a noventa horas anuais durante os dois primeiros anos de contrato de trabalho, sendo a formação subsequente determinada nos termos da lei em vigor.

3 — Constitui direito das instituições a opção de determinar processos de avaliação dos incrementos de conhecimentos expectáveis (previamente informados), findo cada um dos processos de formação profissional para cuja frequência o trabalhador tenha sido indicado pela instituição.

4 — Os resultados da avaliação supra-referida devem ser ponderados pelas instituições, nomeadamente no âmbito da cláusula 16.^a do presente acordo.

5 — O período de duração efectiva das acções de formação profissional e respectiva avaliação, a que se referem os números anteriores, é considerado como tempo de prestação de trabalho.

Cláusula 105.^a

Conselho ou comissão de formação

1 — As instituições abrangidas pelo presente acordo constituirão um conselho ou comissão de formação, com vista à dinamização da formação profissional no crédito agrícola mútuo, competindo-lhe, nomeadamente, a apreciação dos planos e relatórios das actividades, bem como o reporte sobre a aplicação do disposto neste acordo ou noutros instrumentos e regulamentos internos sobre a matéria de formação profissional.

2 — Dos planos e relatórios objecto de apreciação pelo conselho ou comissão com referência no número anterior será dado conhecimento aos sindicatos outorgantes do presente acordo.

Cláusula 106.^a

Deslocações para formação

1 Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora do concelho onde funcionam as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores são assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 18.^a

3 — Todos os trabalhadores em regime de formação, através de ensino à distância, e cujas provas de avaliação se realizem em dias de descanso, têm direito ao subsídio de almoço e de jantar, nos termos do n.º 5 da cláusula 75.^a

4 — Às deslocações em serviço para formação profissional que se realizem em concelho limítrofe do do local de trabalho não é aplicável o disposto no n.º 1 da presente cláusula, sendo no entanto garantida a ajuda de custo de refeição diária e o reembolso das despesas de deslocação previstas no n.º 8 da cláusula 82.^a

CAPÍTULO X

Segurança social

SECÇÃO I

Doença, reforma e pensões de sobrevivência

Cláusula 107.^a

Âmbito

Todos os trabalhadores das instituições abrangidas pelo presente acordo serão necessariamente inscritos no regime geral de segurança social.

Cláusula 108.^a

Doença

1 — No caso de doença do trabalhador, as instituições adiantar-lhe-ão 65 % do montante de natureza regular mensalmente sujeito a TSU, competindo ao trabalhador comprovar perante a instituição, num prazo máximo de cinco meses contados desde a data de início da situação de doença, os valores que a título de subsídio de doença tenha recebido da segurança social, para efeito de regularização dos citados adiantamentos. Fica no entanto garantido que dessa regularização não pode resultar o recebimento, a título de subsídio de doença, de um montante inferior aos referidos 65 %, percentagem esta que será alterada para 70 % logo que decorridos nove meses ininterruptos desde o início da situação de doença.

2 — Se por aplicação do número anterior resultar um valor de subsídio de doença inferior ao do nível de ingresso no grupo em que o trabalhador se encontre à data do início da doença, as instituições garantem, a título de complemento de subsídio de doença, o valor líquido correspondente à diferença entre o montante recebido da segurança social e 95 % do nível acima referido.

3 — Ao trabalhador que, tendo recebido o subsídio de doença da segurança social, não proceda ao respectivo comprovativo junto da instituição será suspenso o processamento de quaisquer adiantamentos vincendos até completa regularização e acerto de contas.

4 — O disposto no número anterior não é aplicado caso o trabalhador comprove que, pese embora ter decorrido o prazo referido no n.º 1, não lhe foi processado o valor devido pela segurança social.

5 — A situação de doença é comprovada e verificada pelas formas em vigor no regime geral da segurança social.

6 — Não obstante o disposto no número anterior e nos casos em que a lei o permita, a instituição pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma, através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.

7 — A convocatória para o exame médico a que se refere o n.º 6 faz-se pessoalmente ou mediante carta registada, com aviso de recepção, enviada para o domicílio do trabalhador.

8 — No acto da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

9 — Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a instituição pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou providenciar para que o exame se realize na sua residência.

10 — Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade de prestar o trabalho.

11 — A não comparência injustificada aos exames médicos referidos nos números anteriores determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

12 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o contrato de trabalho se encontre suspenso, implicando a cessação automática da suspensão e a consideração das ausências como faltas injustificadas.

13 — Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador por carta registada com aviso de recepção.

14 — Sempre que o trabalhador seja submetido pelos competentes serviços de segurança social a uma verificação de incapacidade temporária face a uma situação de doença, o trabalhador fica obrigado a comunicar, desde logo, à instituição o respectivo resultado.

15 — Se o trabalhador se mantiver em situação de doença, apesar de declarado como apto para o trabalho, na sequência da verificação referida no número anterior, fica o mesmo obrigado, em conformidade com o disposto na lei aplicável, a requerer junto da segurança social a reavaliação da incapacidade temporária, dando conhecimento desse facto à instituição.

16 — No período que mediar entre a declaração de apto para o trabalho e a comunicação à instituição do resultado da reavaliação citada no número anterior, a instituição pode suspender os adiantamentos referidos no n.º 1 desta cláusula, havendo contudo lugar ao processamento imediato desses adiantamentos caso a reavaliação confirme a situação de doença.

17 — Os montantes referidos nos n.ºs 1 e 2 terão por base os valores que o trabalhador auferiria se não se encontrasse em situação de doença.

Cláusula 109.^a

Reformas e pensões

1 — As instituições garantem os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como

aos demais titulares das pensões nela previstos. Relativamente às pensões atribuídas pela segurança social, apenas será garantida, pelas instituições, a diferença entre o valor dessas pensões e o das previstas neste acordo.

2 — As instituições adiantarão aos trabalhadores e pensionistas as mensalidades a que por este acordo tiverem direito.

3 — Relativamente às situações objecto da presente secção, aplica-se o disposto no número anterior até que estejam fixadas pela segurança social e, se for o caso, pelo Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo, os respectivos montantes das mensalidades aplicáveis nos termos do presente acordo.

Cláusula 110.^a

Reformas

1 — Para além dos benefícios concedidos pela segurança social, os trabalhadores em regime de horário de trabalho em tempo completo têm direito, consoante os casos, aos complementos necessários para alcançar:

1.1 — Tratando-se de invalidez, e nos termos da legislação aplicável, reforma por limite de idade ou reforma antecipada:

- a) As mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V, aos valores fixados no anexo VI, acrescidas de um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual, calculado nos termos previstos na cláusula 78.^a, a satisfazer respectivamente nos meses de Novembro e Abril;
- b) Os montantes indicados na alínea anterior, que não podem ser inferiores ao valor líquido da retribuição de nível mínimo de admissão do grupo em que estavam colocados à data da sua passagem a qualquer destas situações;

1.2 — Tratando-se de trabalhadores colocados nas situações previstas nesta cláusula e abrangidos pelo disposto na cláusula 114.^a:

- a) Aos direitos consignados nas alíneas do número anterior mas com aplicação da respectiva tabela constante do anexo VI.

2 — Os trabalhadores em regime de horário de trabalho em tempo parcial terão direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

3 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo VI serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo II.

Cláusula 111.^a

Diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas nos n.ºs 1.1 e 1.2 da cláusula anterior acresce o valor correspondente às diuturnidades vencidas à data da reforma.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor

proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez, reforma por limite de idade ou reforma antecipada, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 81.^a

3 — O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

Cláusula 112.^a

Pensões de sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador serão garantidos os direitos previstos no regime da segurança social aplicáveis.

2 — Nas situações em que, a título de pensão de sobrevivência, os montantes pagos pela segurança social sejam inferiores aos previstos para este efeito no anexo VI deste acordo, as instituições garantem o pagamento da respectiva diferença, sendo estabelecido como mínimo o valor do salário mínimo nacional.

3 — Os direitos consagrados na alínea anterior compreendem um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual, a satisfazer respectivamente nos meses de Novembro e Abril.

4 — Aos beneficiários de pensões de sobrevivência é aplicável o disposto no n.º 3 da cláusula 110.^a, reportando-se para este efeito ao anexo VI.

Cláusula 113.^a

Regularização de adiantamentos por conta de pensões

1 — Sempre que, por força deste acordo, as instituições procedam a adiantamentos por conta de pensões de reforma ou sobrevivência, nos termos do disposto nas cláusulas anteriores deste capítulo, constitui obrigação do trabalhador, ou do beneficiário da pensão, proceder à imediata restituição integral desses valores, logo que se verifique o pagamento daqueles que lhes correspondam por parte da segurança social ou do Fundo de Pensões do Crédito Agrícola Mútuo.

2 — Para efeitos de execução do disposto no número anterior, o trabalhador, ou o beneficiário das pensões, obriga-se, em simultâneo com o início do recebimento dos adiantamentos, a apresentar junto da respectiva instituição autorização para débito em conta, até ao limite das regularizações necessárias.

SECÇÃO II

Fundo de pensões — Regime contributivo

Cláusula 114.^a

Regime contributivo de novos trabalhadores

1 — Os trabalhadores admitidos após 1 de Maio de 1995, e durante o tempo que estiverem no activo, contribuirão para o fundo de pensões instituído pela instituição com 5% da sua retribuição mínima mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

2 — A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não é majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 4 da cláusula 71.^a

Cláusula 115.^a

Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 114.^a não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Maio de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também, quer a uns quer a outros, no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 116.^a

Assistência médica

1 — A assistência médica dos trabalhadores das ICAM, é assegurada pelos serviços de assistência médico-social, constituídos no âmbito da regulamentação colectiva de trabalho em vigor no sector bancário.

2 — O Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato da área respectiva.

3 — O SAMS proporciona aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

- a) A cargo das instituições de crédito — a verba correspondente a 6,5% do total das retribuições mensais dos trabalhadores no activo, incluindo os subsídios de férias e de Natal, das mensalidades referidas nos n.os 1 e 2 da cláusula 108.^a e nos n.os 1.1 e 1.2 da cláusula 110.^a, das diuturnidades referidas na cláusula 111.^a e das pensões de sobrevivência referidas na cláusula 112.^a, mas não incidem sobre o prémio de antiguidade;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo — a verba correspondente a 1,5% da sua retribuição mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença e de reforma previstas neste acordo - a verba correspondente a 1,5% das prestações mensais referidas nos n.os 1 e 2 da cláusula 108.^a e nos n.os 1.1 e 1.2 da cláusula 110.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, bem como das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 111.^a;
- d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 112.^a — a verba correspondente a 1,5% das pensões previstas naquela cláusula, e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — Para efeitos do cálculo das contribuições previstas nas alíneas *a)*, *c)* e *d)* do n.º 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas da segurança social.

6 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea *a)* do n.º 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato dos Bancários do Centro, do Sindicato dos Bancários do Norte e do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas os seus sócios e os demais bancários, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma. Exceptuam-se do disposto neste número os trabalhadores que comprovem perante a sua instituição a qualidade de sócios de outro sindicato de bancários.

7 — São igualmente beneficiários os familiares dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, referidos no n.º 6 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

8 — As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

9 — Poderão manter-se como beneficiários dos SAMS, desde que assumam a totalidade dos encargos contributivos incidentes que a todo o tempo haveria lugar estivessem ao serviço, os trabalhadores que se encontrem na situação de licença sem retribuição, bem como todos aqueles que venham a beneficiar de quaisquer licenças ou outras ausências não remuneradas, ao abrigo do disposto na legislação sobre maternidade e paternidade.

9.1 — As situações contempladas neste número terão a duração inicial de um ano, após o que a manutenção como beneficiário dos SAMS dependerá exclusivamente de acordo a estabelecer directamente entre o trabalhador e a direcção do sindicato responsável por aqueles serviços.

10 — Os trabalhadores que pretendam beneficiar do disposto no número anterior constituem-se na obrigação de autorizar a instituição a proceder ao débito na sua conta DO dos montantes necessários às contribuições mensais, sendo que, em caso de impossibilidade de remessa aos SAMS dos valores a cargo do trabalhador, tal facto responsabiliza-o exclusivamente.

SECÇÃO IV

Regime especial de maternidade e paternidade

Cláusula 117.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto, respeitando-se neste caso o disposto na legislação aplicável.

2 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatível com o seu estado, a mulher trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — Nos casos de aborto, a mulher trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

5 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

7 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 5 e 8 desta cláusula não poderão, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição.

8 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 e 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 118.^a

Adopção

Nos termos e condições previstos na lei, em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante poderá ter direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor.

Cláusula 119.^a

Amamentação e aleitação

1 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 120.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 121.^a

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 122.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 123.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Cláusula 124.^a

Adiantamentos

As instituições apenas efectuarão adiantamentos das prestações que caibam à segurança social, relativamente às situações previstas nesta secção que impliquem, nos termos legais, a manutenção do direito à retribuição, aplicando-se, com as devidas adaptações, o disposto sobre esta matéria na cláusula 108.^a

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Subsídio infantil e de estudo

Cláusula 125.^a

Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho no valor constante do anexo VII, nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago conjuntamente com a retribuição.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das ICAM, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago à mãe, excepto se, por decisão judicial, o pai tiver o menor a seu cargo.

6 — O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou reformado, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 126.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho relativamente ao qual se comprove a frequência do ensino oficial ou oficializado, nos valores constantes do anexo VII, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens.

2 — Aos trabalhadores que não apresentem o comprovativo referido no número anterior, até 15 de Dezembro de cada ano, não será atribuído o subsídio de estudo, vencendo-se apenas o valor relativo ao trimestre seguinte, caso o referido comprovativo seja entregue na instituição até 15 dias antes das datas mencionadas no número seguinte.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

4 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 88.^a e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 129.^a

5 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 125.^a

SECÇÃO II

Prémio de antiguidade

Cláusula 127.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva, sendo pago no mês seguinte àquele em que complete os períodos atrás referidos.

2 — À data de passagem à situação de invalidez, reforma por limite de idade, reforma antecipada, con-

firmada pelos serviços de segurança social, ou de pré-reforma, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 14.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;
- b) As previstas nos n.ºs 1 a 5 e 8 da cláusula 117.^a;
- c) Casamento;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa com quem viva em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados como estando directamente relacionados com o referido internamento;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM e conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que tem direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou reforma por limite de idade.

7 — O prémio referido no n.º 1 desta cláusula é calculado com base no valor da maior retribuição mensal a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

SECÇÃO III

Empréstimos para habitação

Cláusula 128.^a

Limite de mobilização de recursos da instituição

As instituições divulgarão, para cada ano, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos seus trabalhadores no activo ou na pré-

-reforma e aos reformados por invalidez ou antecipadamente até aos 65 anos de idade.

Cláusula 129.^a

Finalidade dos empréstimos

1 Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria;
- f) Aquisição ou construção de estacionamento automóvel.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso, em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 130.^a

Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de cada empréstimo concedível ao mesmo trabalhador é de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria, sendo certo que todo o empréstimo tem de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — No caso de liquidação antecipada de um empréstimo, pode voltar a aplicar-se o disposto no número anterior desde que tenham decorrido pelo menos seis anos desde a data em que foi disponibilizado todo o capital do crédito liquidado.

Cláusula 131.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo de crédito concedível nas condições do presente acordo é de € 155 000 e não pode ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — O valor constante do número anterior é revisto anualmente.

Cláusula 132.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas do empréstimo a que se refere o número anterior tem como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção constam de regulamentação própria.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 133.^a

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo.

Cláusula 134.^a

Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo são puníveis nos termos da lei.

Cláusula 135.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as coimas, são sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 136.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 137.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho vigentes entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, bem como os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 138.^a

Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para as instituições de crédito agrícola mútuo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2003.

Cláusula 139.^a

Reclassificação

1 — Os trabalhadores ao serviço das instituições à data da entrada em vigor do presente acordo serão reclassificados nos respectivos níveis e grupos, consoante as funções que desempenham e de acordo com o tempo de serviço prestado na instituição.

2 — Nenhum trabalhador pode ser prejudicado ou sofrer diminuição da retribuição mensal em virtude desta reclassificação.

Cláusula 140.^a

Regime transitório dos extintos subsídios de função

Os trabalhadores que, em 31 de Março de 1992, tinham o direito à atribuição dos subsídios de função mantêm o direito à atribuição de um complemento de retribuição no valor de € 17,16, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram das diuturnidades, nem de actualizações gerais de vencimentos.

Cláusula 141.^a

Regime transitório de segurança social

No máximo até dois anos após a entrada em vigor do presente acordo, será revisto o regime de segurança social constante do capítulo X.

Cláusula 142.^a

Regime transitório do abono para falhas

A percentagem referida no n.º 2 da cláusula 83.^a será reduzida para 35% até 31 de Dezembro de 2004.

Cláusula 143.^a (transitória)

Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições previstos no n.º 4 da cláusula 116.^a entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

ANEXO I

Grupos profissionais

Grupo I — integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições abrangidas por este ACT (funções de coordenação, comerciais, administrativas e técnicas).

Grupo II — integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente telefonistas e trabalhadores dos serviços auxiliares de manutenção e património.

Grupo III — integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e, nomeadamente:

Contínuo;
Motorista.

Grupo IV — integra os trabalhadores que exerçam funções auxiliares indiferenciadas, nomeadamente de limpeza.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
18	2 398,30	2 458,30
17	2 168,50	2 222,70
16	2 017,60	2 068,10

(Em euros)

Nível	Em 2004	Em 2005
15.....	1 858,70	1 905,20
14.....	1 696,20	1 738,60
13.....	1 539,40	1 577,90
12.....	1 409,80	1 445,10
11.....	1 298,40	1 330,90
10.....	1 161,40	1 190,50
9.....	1 065,70	1 092,40
8.....	965,40	989,60
7.....	893,20	915,60
6.....	844,60	865,80
5.....	747,50	766,20
4.....	648,50	664,70
3.....	563,70	577,80
2.....	497,20	509,70
1.....	422,60	433,20

ANEXO III**Categorias**

1 — *Director central*. — É o trabalhador que, na esfera da sua responsabilidade, toma as grandes decisões, no quadro dos objectivos da instituição e das orientações e normativos aprovados pelo SICAM (Sistema Integrado do Crédito Agrícola Mútuo), garantindo a prestação dos serviços necessários.

2 — *Director central-adjunto*. — É o trabalhador que, a nível da direcção central, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da estrutura, cabendo-lhe, quando não depender directamente do órgão de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas férias, faltas, licenças ou impedimentos.

3 — *Adjunto da direcção*. — É o trabalhador que, nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, colabora na elaboração das políticas e na preparação das decisões, podendo ainda, no âmbito das competências delegadas, assumir poderes de gestão corrente e ou comercial da instituição a nível global ou sectorial.

4 — *Gerente geral*. — É o trabalhador que, nas caixas de crédito agrícola mútuo, dependendo directamente dos órgãos sociais eleitos, prepara e apoia as decisões a tomar superiormente, assumindo não só a coordenação do balcão da sede, mas também os poderes de gestão corrente da instituição, que lhe sejam delegados.

5 — *Assistente de direcção*. — É o trabalhador que prepara os elementos necessários para a tomada de decisões a nível da direcção da estrutura em que está integrado, podendo exercer actividade de coordenação global ou sectorial, no âmbito de competências delegadas.

6 — *Gerente*. — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe for superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um balcão da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo ou do balcão da sede de uma caixa de crédito agrícola mútuo, caso não exista um gerente geral.

7 — *Subgerente*. — É o trabalhador que, nas condições da existência de um gerente geral ou de um gerente, em plano subordinado, participa na gestão comercial

e administrativa do balcão, cabendo-lhe substituir a gerência nas suas ausências e impedimentos.

8 — *Chefe de serviço ou de zona, chefe de secção, coordenador de área, coordenador de delegação*. — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou de uma zona, secção, área, delegação ou outra unidade de estrutura equivalente de uma instituição. Sem prejuízo da manutenção da retribuição, os chefes de serviço ou de zona, de secção e de área têm mobilidade interestruturas.

9 — *Coordenador de unidade de apoio*. — É o trabalhador que, além de executar as tarefas normais dos grupos II, III ou IV, coordena a actividade dos restantes trabalhadores afectos à estrutura em que está inserido.

10 — *Promotor comercial*. — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e a instituição, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade desta, no sentido de os interessar pelos seus serviços, podendo desempenhar também tarefas de recolha e entrega de valores, tendo, neste caso, direito a abono para falhas nos termos previstos neste acordo.

11 — *Gestor de clientes*. — É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

12 — *Assistente de clientes*. — É o trabalhador que realiza operações de natureza administrativa, operativa, comercial e caixa/atendimento em balcão ou delegação, promovendo também os produtos e serviços comercializados pela instituição.

13 — *Assessor técnico*. — É o trabalhador que exerce funções de consultoria e assessoria técnica aos órgãos de gestão, dependendo directamente destes, colaborando também na definição de estratégias, políticas e metodologias globais ou sectoriais a adoptar pela instituição, acompanhando o controlo dos resultados.

14 — *Técnico de grau I*. — É o trabalhador que participa na elaboração e ou controlo das actividades de unidades de estrutura da instituição, elabora normalmente pareceres, análises ou projectos de elevada complexidade técnica e ou científica; exerce a sua actividade com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar trabalhos da mesma natureza em produção por outros trabalhadores técnicos de grau inferior.

15 — *Técnico de grau II*. — É o trabalhador que, podendo supervisionar técnico de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

16 — *Técnico de grau III.* — É o trabalhador que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superior ou, esporadicamente, iguais. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

17 — *Cambista.* — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

18 — *Técnico de grau IV.* — É o trabalhador que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional, designadamente o técnico de contas, inscrito na Direcção-Geral dos Impostos e que, nomeado pela instituição, assuma a responsabilidade pela contabilidade da mesma; exerce as suas funções sob orientação e controlo. Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

19 — *Assistente técnico.* — É o trabalhador que, possuidor de formação académica superior, desenvolve actividades em colaboração com os técnicos, promove e apoia a aplicação das metodologias definidas e executa tarefas de apoio técnico aos estudos, projectos ou pareceres em elaboração.

20 — *Secretário.* — É o trabalhador, adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção, que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

21 — *Assistente administrativo.* — É o trabalhador que realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

22 — *Telefonista, auxiliar de manutenção e património, contínuo, motorista e auxiliar de limpeza.* — São os trabalhadores que exercem tarefas específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das instituições.

ANEXO IV

Níveis mínimos de retribuição

Área funcional	Grupo	Categoria	Nível mínimo
Coordenação/enquadramento.	I	Director central	16
		Director central-adjunto	14
		Adjunto da direcção	14
		Gerente geral	12
		Assistente da direcção	11
		Gerente (balcão sede)	11
		Chefe de serviço ou de zona	11
		Subgerente	10
		Coordenador de área	9
		Chefe de secção	9
Coordenador de delegação	7		
	II	Coordenador de unidade de apoio.	7
	Acção comercial directa.	I	Promotor comercial
Gestor de cliente			5
Assistente de cliente			4
Técnica	I	Assessor técnico	16
		Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Cambista	9
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
Operativa/administrativa.	I	Secretário	6
		Assistente administrativo	4
Apoio	II	Telefonista	3
		Auxiliar de manutenção e património.	3
	III	Contínuo	2
		Motorista	2
	IV	Auxiliar de limpeza	1

1 — Todas as categorias das áreas funcionais acção comercial directa, técnica, operativa/administrativa e apoio, bem como as categorias de gerente, subgerente, chefe de serviço ou de zona, chefe de secção e coordenador de área são assumíveis pelos trabalhadores das instituições subscritoras do presente acordo.

2 — As categorias de adjunto de direcção, gerente geral e coordenador de delegação são assumíveis pelos trabalhadores das caixas de crédito agrícola mútuo.

3 — As categorias de director central, director central-adjunto e assistente de direcção são assumíveis pelos trabalhadores da FENACAM e da Caixa Central de Crédito Agrícola Mútuo.

4 — Os trabalhadores que possuam categorias oriundas do ACT outorgado em 1992 e não constantes do presente anexo transitarão, por mútuo acordo, para uma das supralistadas, sem perda do nível e retribuição actual, ou manterão as categorias actuais até à cessação do respectivo contrato de trabalho.

ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI.	Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI.	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) percentagem das mensalidades fixadas no anexo VI.
1 (*)	1 (*)	1 (*)	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55
22	22	-	58
23	23	-	62
24	24	-	65
25	25	-	68
26	26	-	71
27	27	-	74
28	28	-	77
29	29	-	81
30	30	-	84
31	31	-	87
32	32	-	90
33	33	-	93
34	34	-	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.	-	100

ANEXO VI

2004

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. ^a e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. ^a
			40% do anexo II	
18	2 064,26	2 105,55	959,32	978,51
17	1 862,66	1 899,91	867,40	884,75
16	1 719,81	1 754,21	807,04	823,18
15	1 586,08	1 617,80	743,48	758,35
14	1 449,62	1 478,61	678,48	692,05
13	1 324,86	1 351,36	615,76	628,08
12	1 225,40	1 249,91	563,92	575,20
11	1 139,77	1 162,57	519,36	529,75
10	1 032,09	1 052,73	464,56	473,85
9	947,64	966,59	426,28	434,81
8	858,49	875,66	386,16	393,88
7	796,66	812,59	365,60	372,91
6	757,25	772,40	365,60	372,91
5	678,59	692,16	365,60	372,91
4	597,86	609,82	365,60	372,91
3	529,75	540,35	365,60	372,91
2	475,27	484,78	365,60	372,91
1	422,60	431,05	365,60	372,91

Mensalidades mínimas de reforma:

Grupo I — € 648,50;
 Grupo II — € 563,70;
 Grupo III — € 497,20;
 Grupo IV — € 422,60.

ANEXO VI

2005

(Em euros)

Níveis	Reforma		Pensões de sobrevivência	
	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados na situação de reforma.	Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores abrangidos pela cláusula 114. ^a e colocados na situação de reforma.	Mensalidade	Mensalidade ao abrigo da cláusula 114. ^a
			40% do anexo II	
18	2 115,90	2 158,22	983,32	1 002,99
17	1 909,25	1 947,44	889,08	906,86
16	1 762,85	1 798,11	827,24	843,78
15	1 625,75	1 658,27	762,08	777,32
14	1 485,90	1 515,62	695,44	709,35
13	1 358	1 385,16	631,16	643,78
12	1 256,05	1 281,17	578,04	589,60
11	1 168,30	1 191,67	532,36	543,01
10	1 057,90	1 079,06	476,20	485,72
9	971,35	990,78	436,96	445,70
8	879,95	897,55	395,84	403,76
7	816,60	832,93	SMN	SMN
6	776,20	791,72	SMN	SMN
5	695,55	709,46	SMN	SMN
4	612,85	625,11	SMN	SMN
3	543	553,86	SMN	SMN
2	487,15	496,89	SMN	SMN
1	433,20	441,86	SMN	SMN

Mensalidades mínimas de reforma:

Grupo I — € 664,70;
 Grupo II — € 577,80;
 Grupo III — € 509,70;
 Grupo IV — € 433,20.

ANEXO VII

2004

Cláusula	Designação	Valor (em euros)
28. ^a	Indemnização por acidente em viagem	130 176,87
29. ^a -A	Indemnização por morte em acidente de trabalho	130 176,87
80. ^a	Subsídio de almoço	7,96
81. ^a	Diuturnidades	35,95
82. ^a	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	44,26
	b) No estrangeiro	154,87
	c) De refeição	13,76
83. ^a	Abono para falhas	118,62
87. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante	16,95
125. ^a	Subsídio infantil	22,08
126. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	24,55
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	34,71
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	43,13
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	52,38
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	60,03

Cláusula	Designação	Valor (em euros)
28. ^a	Indemnização por acidente em viagem	133 431,29
29. ^a -A	Indemnização por morte em acidente de trabalho	133 431,29
80. ^a	Subsídio de almoço	8,16
81. ^a	Diuturnidades	36,85
82. ^a	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	45,37
	b) No estrangeiro	158,74
	c) De refeição	14,10
83. ^a	Abono para falhas	121,59
87. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante	17,37
125. ^a	Subsídio infantil	22,63
126. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,16
	b) Do 5.º ao 6.º ano de escolaridade	35,58
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	44,21
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	53,69
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	61,53

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

1 — Os empréstimos objecto deste regulamento visam a finalidade inscrita na cláusula 129.^a do ACT para as ICAM (ACT).

2 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas na cláusula 129.^a do ACT, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

3 — Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 1 da cláusula 129.^a do ACT, as instituições adiantarão, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) Dois terços do valor do empréstimo;
- b) Um terço do valor do terreno, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

4 — Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do n.º 1 da cláusula 129.^a do ACT, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

5 — Não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

6 — O disposto na alínea *e)* do n.º 1 na cláusula 129.^a do ACT abrange, na proporcionalidade, o custo de bene-

ficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

7 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo do n.º 2:

- a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;
- b) O trabalhador obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente que se considere justificativo de novo pedido;
- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea *b)* do precedente n.º 1:

- a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação substituída;
- b) O novo financiamento não poderá ser superior à diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos referidos na alínea *c)* do n.º 1, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação pelas instituições, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos, nos termos do n.º 1, não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados no artigo 5.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Serem contratados sem termo e terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto no ACT;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 2.º

Artigo 4.º

Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — As instituições concederão crédito à habitação aos seus trabalhadores, nos termos previstos neste regulamento e no referido acordo.

2 — O disposto no número anterior não será aplicável às instituições durante o período em que eventualmente venham a encontrar-se em situação de fundos próprios inferiores ao mínimo legal.

3 — As instituições divulgarão, para cada ano, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação.

4 — O montante a afectar por instituição será o que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = \frac{N}{14} \times V$$

sendo C o montante global do crédito a conceder, N o número de trabalhadores no activo da instituição em 31 de Dezembro do ano anterior (o arredondamento efectua-se sempre para o número inteiro superior) e V o montante máximo a conceder a cada trabalhador.

5 — Deverão ser definidos pelas instituições sistemas de aplicação deste regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

Artigo 5.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor do empréstimo a conceder a cada trabalhador será o estabelecido no ACT.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 95% do valor das mesmas, até ao limite de 60% do valor total da habitação.

Artigo 6.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a $\frac{1}{24}$ dos rendimentos brutos anuais do agregado familiar do mutuário, nunca podendo ultrapassar 50% do rendimento líquido mensal desse agregado.

2 — Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

- a) «Agregado familiar» o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;
- b) «Rendimento do agregado familiar» a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não

auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior a uma vez e meia o montante do salário mínimo nacional.

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

As instituições reservam-se o direito de, sempre que o entenderem conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 8.º

Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes, incluindo os abrangidos pelo n.º 2 da cláusula 129.ª do ACT, para determinação da escala nominal dos interessados, serão as constantes do anexo I deste regulamento, considerando-se as condições de habitação à data de 31 de Dezembro de cada ano.

2 — Será organizada uma lista ordenada de todos os trabalhadores que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias após a data referida no número anterior, com validade até à integral utilização daquela verba.

Artigo 9.º

Taxas de juro e prazos de amortização

A taxa de juro e o prazo de amortização serão os que estiverem fixados no ACT.

Artigo 10.º

Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de dois anos após a outorga do respectivo contrato.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efectuados em prestações mensais de igual valor.

2 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito à ordem, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência de conta e mantê-la aprovionada para suportar os débitos.

4 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados

mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 14.º

5 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 10.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas será feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 3, mas não podendo o seu montante exceder o valor da primeira prestação.

6 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo deverão ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

7 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, por igual período.

8 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pelas instituições mutuantes para operações de igual prazo.

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir as instituições 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente Regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com as instituições mutuantes.

Artigo 13.º

Garantias — Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos, por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos no n.º 2 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

4 — As instituições, considerando o prazo e ou montante do empréstimo, poderão aceitar outras garantias.

Artigo 14.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez

permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da instituição mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de contratar um seguro com a cobertura mínima obrigatória de incêndio da habitação, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, sendo o montante mínimo seguro calculado em função do valor de reconstrução do imóvel, tendo em consideração o previsto em portaria competente para o efeito, publicada no *Diário da República*; nos casos de construção, deverá contratar o seguro respectivo, a vigorar durante o período de construção do imóvel, com cláusula de credor privilegiado a favor da entidade financiadora, devendo depois passar para seguro de incêndio logo que a construção se encontre finalizada.

4 — As cláusulas dos contratos de seguro previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que «A instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

Artigo 15.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

Artigo 16.º

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes nas instituições, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo as instituições fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse das instituições, para qualquer outra modalidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar,

salvo autorização escrita das instituições para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 17.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste Regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo do n.º 2 do artigo 1.º e da alínea c) do n.º 1 do artigo 2.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 18.º

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma e despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias activas de igual prazo, até ao pagamento integral do montante em dívida, salvo se a instituição mutuante admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazos e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 19.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimo

De 2 a 31 de Dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

Artigo 20.º

Validade dos pedidos de empréstimo

1 — Os pedidos de empréstimo apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2 — O proponente deverá actualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

Artigo 21.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimo devem ser instruídos com toda a documentação legalmente exigida e que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

1) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;
- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão do registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação/utilização;

2) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e) Declaração do construtor assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;
- f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g) Certificado do loteamento, quando necessário;

3) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente:

- a) Serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do n.º 1) e das alíneas d) e e) do n.º 2);
- b) As instituições poderão, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) do n.º 2), se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa;

4) Empréstimos para substituição de empréstimo em curso noutras instituições de crédito agrícola mútuo ou outras:

- a) Os documentos julgados necessários nos n.ºs 1) e 2), conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção;
- b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva finalidade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

5) Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 22.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à formalização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória poderá ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitadas os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial, e possa ser contemplado dentro do limite fixado nos termos do artigo 4.º do presente Regulamento.

3 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, as instituições procederão à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 5.º e 6.º

4 — Após a avaliação será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo poderão, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante pedido do trabalhador, devidamente justificado.

Artigo 23.º

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade

da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo e conseqüente perda da pontuação acumulada.

Artigo 24.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

Artigo 25.º

Reembolso de encargos custeados pelas instituições

As instituições poderão exigir reembolso de todas as despesas que hajam realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 26.º

Conceitos

A definição e a aplicação dos conceitos constantes do anexo I deste Regulamento será estabelecida internamente pelas instituições e dada a conhecer previamente a todos os trabalhadores.

Artigo 27.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor na data da sua assinatura e não prejudica situações mais favoráveis já existentes.

ANEXO I

Regras de preferência

1 — Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

Habitação própria inadequada — 5 pontos;
Locação — 20 pontos;
Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;
Coabitação com familiares — 5 pontos;
Coabitação com não familiares — 10 pontos;

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

em que:

NPR — número de pessoas residentes;
NQ — número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de uma);

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10% — 5 pontos;
Superior a 10% até 20% — 10 pontos;
Superior a 20% até 30% — 15 pontos;
Superior a 30% até 40% — 20 pontos;
Superior a 40% até 50% — 25 pontos;
Superior a 50% — 30 pontos.

2 — Situação familiar:

- Independente ou isolado — 5 pontos;
- Com agregado familiar — 10 pontos;
- Por cada ascendente — 5 pontos;
- Por cada descendente — 10 pontos;
- Descendentes de sexo diferente — 10 pontos.

3 — Rendimento familiar *per capita*:

- Até N8 × 4 — 40 pontos;
 - De N8 × 4 a N8 × 5,5 — 35 pontos;
 - De N8 × 5,5 a N8 × 7 — 30 pontos;
 - De N8 × 7 a N8 × 8,5 — 25 pontos;
 - De N8 × 8,5 a N8 × 10 — 20 pontos;
 - De N8 × 10 a N8 × 11,5 — 15 pontos;
 - De N8 × 11,5 a N8 × 13 — 10 pontos;
 - De N8 × 13 a N8 × 14,5 — 5 pontos;
 - Mais de N8 × 14,5 — 0 pontos;
- (Sendo N8 = retribuição do nível 8 constante do anexo II e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.)

4 — Situações especiais:

- a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:
 - Por cada ano não contemplado — 25 pontos;
- b) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição — prioridade absoluta;
- c) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

Depositado em 20 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º 21/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre as entidades patronais do grupo Banco Comercial Português abaixo signatárias, por um lado, e o Sindicato dos Bancários do Centro, o Sindicato dos Bancários do Norte e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, por outro:

I — Foi acordado alterar as cláusulas 1.^a, 2.^a, 3.^a, 4.^a, 5.^a, 21.^a, 22.^a, 23.^a, 27.^a, 33.^a, 35.^a, 39.^a, 41.^a, 44.^a, 45.^a, 46.^a, 47.^a, 49.^a, 50.^a, 51.^a, 52.^a, 53.^a, 55.^a, 59.^a, 65.^a, 66.^a, 67.^a, 68.^a, 70.^a, 75.^a, 76.^a, 78.^a, 81.^a, 86.^a, 87.^a, 88.^a, 91.^a, 96.^a, 109.^a, 110.^a, 111.^a, 113.^a, 114.^a, 115.^a, 117.^a, 124.^a, 128.^a, 138.^a, 139.^a, 143.^a e 145.^a, alterar os anexos III, IV, VII e VIII, aditar as cláusulas 26.^a-A, 46.^a-A, 52.^a-A,

104.^a-A, 147.^a-A, 147.^a-B e 147.^a-C, e eliminar as cláusulas 54.^a e 148.^a, todos do acordo colectivo de trabalho do grupo Banco Comercial Português, Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 48, de 29 de Dezembro de 2001, e 16, de 29 de Abril de 2003, os quais substituem e revogam as correspondentes disposições do mesmo acordo, nos termos seguintes:

«Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e profissional

1 — O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se às entidades patronais do grupo Banco Comercial Português que o subscrevem e aos respectivos trabalhadores representados pelos Sindicatos signatários.

2 —

3 —

4 —

5 — O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão

1 —

2 —

3 — Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente convenção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte, mantendo-se aquela em vigor até à decisão arbitral.

4 — (*Eliminado.*)

Cláusula 4.^a

Arbitragem

1 — A todo o tempo as partes podem acordar em submeter à arbitragem as questões emergentes da interpretação, da integração e da celebração ou revisão da convenção colectiva.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, e uma vez decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão da convenção ou o período que para o efeito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter o conflito à arbitragem, de acordo com as regras a seguir enunciadas.

3 — A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.

4 — (Anterior n.º 3.)

5 —

6 — O ministério responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo da arbitragem realizada.

7 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de actividade a informação necessária de que estas disponham.

8 — Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.

9 — O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

10 — (Anterior n.º 6.)

11 — (Anterior n.º 7.)

12 — (Anterior n.º 8.)

Cláusula 5.^a

Deveres das entidades patronais

1 —

a)

b)

c) Manter permanentemente actualizado, na direcção de recursos humanos ou departamento equivalente, o registo do pessoal com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sem prejuízo do registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer desses estabelecimentos;

d) No acto de pagamento da retribuição, entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber;

e) Informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho, constantes da lei.

2 — A entrega de documento contendo a informação prevista na alínea d) do n.º 1, bem como a prestação da informação a que se refere a alínea e) do mesmo número, por parte da entidade patronal, considera-se

cumprida com o seu envio para a caixa de correio electrónico pessoal do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, nomeadamente através de técnicas de encriptação de mensagens e de códigos de acesso secretos, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3 — (Anterior n.º 2.)

4 — (Anterior n.º 3.)

Cláusula 21.^a

Promoções e progressões

1 —

a)

b)

2 —

3 —

4 — As notações referidas no n.º 1 anterior consideram-se atingidas por todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.^a

Cláusula 22.^a

Correcção da retribuição de base

1 —

a)

b)

c)

d)

e) Para cinco níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 35 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

2 —

3 —

4 —

a)

b)

5 —

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1 —

2 —

3 —

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por período superior a três anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

- 5 — (*Eliminado.*)
 6 —
 7 —

Cláusula 26.^a-A

Contrato de trabalho a termo

1 — Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicáveis as condições constantes da lei e dos números seguintes.

2 — O contrato a termo pode também ser celebrado no caso da contratação de trabalhadores para o exercício de funções de operador de *call center*, quando não enquadrável em qualquer das situações de admissibilidade do contrato a termo resolutivo previstas na lei.

3 — O contrato a termo certo que tenha como motivo justificativo a situação prevista no número anterior, ou qualquer uma das situações previstas na lei, fica sujeito aos seguintes limites máximos de duração e de renovação: quatro anos de duração, incluindo o estágio e renovações, podendo ser renovado por três vezes.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo celebrado na situação prevista no n.º 2 não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho.

5 — Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever do empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Inspeção-Geral do Trabalho, trimestralmente, a celebração, com indicação do respectivo prazo e fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

6 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas ou disposições específicas do presente acordo justificarem ou determinarem um tratamento diferenciado.

Cláusula 27.^a

Estágio de acesso a categoria superior

1 — O acesso a categorias profissionais do grupo A e do grupo B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que, em caso algum, excederá um ano, devendo a entidade patronal comunicar a decisão nos 60 dias subsequentes.

- 2 —
 3 —

Cláusula 33.^a

Formas de transferência

1 — Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade patronal, que se verifica nos termos gerais de direito,

a mobilidade de trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das entidades patronais outorgantes, para agrupamentos complementares de empresas ou outras estruturas organizativas comuns por estas mantidos, pode efectuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência ocasional sem modificação da entidade patronal;
 b)

2 —

Cláusula 35.^a

Cedência ocasional

1 — A cedência ocasional referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 33.^a não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2 —

3 — A cedência ocasional é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão as razões que a determinam, a data do seu início e a duração, que não poderá ser superior a cinco anos, salvo acordo em contrário.

4 — Durante a cedência, o trabalhador continua a ter todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da instituição, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A duração do trabalho prestado à cessionária não pode ser superior à praticada na cedente, salvo acordo expresso do trabalhador em contrário.

6 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à instituição com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

Cláusula 39.^a

Férias e licença sem retribuição

1 —

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 41.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 —

2 —

3 —

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional, cursos superiores, pós-graduações, mestrados ou doutoramentos, as regalias previstas nas cláusulas 40.^a e 94.^a só são atribuídas se a entidade patronal reputar aqueles cursos ou acções de interesse para a profissão, considerando-se como tal, nomeadamente, os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária.

5 —

6 —

Cláusula 44.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — (*Anterior n.º 1.*)

3 — (*Anterior n.º 2.*)

4 — (*Anterior n.º 3.*)

5 — (*Anterior n.º 4.*)

Cláusula 45.^a

Períodos de funcionamento

1 —

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

- a)
- b)
- c) Nas unidades com intervenção nas operações relacionadas com a gestão da liquidez ou valores mobiliários, nomeadamente sala de mercados, corretagem, tesouraria, títulos e custódia, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com o observado na bolsa Euronext;
- d) [*Anterior alínea c).*]

Cláusula 46.^a

Período normal de trabalho

1 —

2 — No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de trinta minutos para conclusão das transacções, operações e tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal do trabalho diário.

3 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pela entidade patronal ou consentido pela hierarquia directa do trabalhador, deve ser pago no final de cada mês, com referência ao acréscimo total verificado no mês anterior.

Cláusula 46.^a-A

Regime de adaptabilidade do tempo de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a duração do período normal de trabalho pode apurar-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 da cláusula anterior é aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, e, em qualquer caso, o tempo de isenção de horário de trabalho.

2 — A duração média do período normal de trabalho e do trabalho semanal pode ser definida por referência a um período máximo de seis meses nas seguintes situações ou unidades de trabalho:

- a) De formação profissional conjugada com a prestação de trabalho;
- b) De planeamento; de estudos, estratégia ou elaboração de elementos de suporte às decisões do conselho de administração das instituições outorgantes; assessoria; de auditoria ou unidades de acompanhamento e resposta às entidades de supervisão; de contabilidade ou consolidação; de recuperação de crédito ou de outras operações; de preparação e lançamento de novos projectos ou produtos; de implementação de modificações ditadas por alterações legislativas, contratuais ou de mercado, e de negociação prolongada de contratos ou de outros instrumentos ou processos, que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham uma acentuada variação das necessidades de serviço que torne insuficiente o período de referência previsto no n.º 1.

3 — Da aplicação da alínea b) do número anterior não pode resultar a definição do período de referência em seis meses para mais de 2% do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo.

4 — O período de referência pode ser alterado durante a sua execução no momento em que se verificarem as situações previstas no n.º 2 da presente cláusula, ou quando, atingido o limite previsto no número anterior, por substituição de trabalhadores abrangidos pelo período de referência previsto no n.º 1.

5 — Os trabalhadores abrangidos pela aplicação ou alteração do regime previsto nos números anteriores serão avisados com uma antecedência de sete dias.

6 — A entidade patronal deve manter o registo legalmente previsto que permita apurar o número de horas de trabalho prestado pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, naquelas situações em que for adoptado um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

7 — O sistema de controlo de horários do número anterior deve permitir a consulta por parte dos trabalhadores abrangidos.

8 — Os n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior não são aplicáveis aos trabalhadores em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

9 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o cumprimento do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode implicar a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias completos de trabalho.

Cláusula 47.^a

Horários de trabalho

1 —

- a)
- b)
- c)
- d) Horário de trabalho flexível: aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, implicando, porém, períodos de permanência obrigatória mas não isenção de horário de trabalho.

2 —

3 —

- a) Os previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 da cláusula 45.^a;
- b)

4 — O estabelecimento do horário de trabalho nos dias de descanso semanal, feriados e dispensa do dia 24 de Dezembro só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 da cláusula 45.^a, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 —

6 — Em todos os locais de trabalho estará disponível ou será afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado de harmonia com as disposições legais e com as normas do presente ACT.

7 — Os n.ºs 2 e 3 da cláusula 46.^a não são aplicáveis aos trabalhadores com horário de trabalho flexível.

Cláusula 49.^a

Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Cláusula 50.^a

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas.

2 — O período normal de trabalho diário do trabalhador nocturno, quando vigore o regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal.

Cláusula 51.^a

Isenção de horário de trabalho

1 —

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que o conselho de administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, fiscalização, formação específica ou confiança, independentemente da categoria profissional do trabalhador, podendo como tal ser considerados, nomeadamente, os seguintes:

- a)
- b)
- c)
- d)
- e)
- f)

3 — O alargamento da prestação a um determinado número de horas por semana, a título de isenção de horário de trabalho, não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a dez horas para além do período normal de trabalho semanal, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência previsto no n.º 1 ou no n.º 2 da cláusula 46.^a-A.

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso previstos na lei e na cláusula 53.^a deste acordo, incluindo o descanso mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5 — Os n.ºs 2 e 3 da cláusula 46.^a não são aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

6 — O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por comunicação da entidade patronal ou do trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 52.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais, mas com o limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

2 —

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes situações:

- a)
- b)
- c)

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade patronal, sendo também exigível o seu pagamento quando for realizado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 —

- 6 —
 7 —
 8 — *(Eliminado.)*

Cláusula 52.^a-A

Registo do trabalho suplementar

1 — As entidades patronais devem manter, no local de trabalho, um registo informático de onde constem as horas do dia efectuadas por cada trabalhador em regime de trabalho suplementar, o qual deve ser actualizado antes e logo após a realização desse trabalho, e visado informaticamente pelo trabalhador a seguir à sua prestação.

2 — Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

3 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

Cláusula 53.^a

Descanso semanal, feriados e dispensa

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Serão observados os seguintes feriados previstos na lei:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de Dezembro.

4 — Nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 47.^a, os dias a que respeitam os números anteriores podem ser gozados dentro de duas semanas consecutivas.

5 — Em alternativa ao gozo dos feriados e do dia 24 de Dezembro em dias diferentes pode a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, proceder ao pagamento de um acréscimo de 100% da retribuição pelo trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 54.^a

Feriados

(Eliminada.)

Cláusula 55.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis e não está condicionado à assiduidade de serviço, excepto na situação prevista no n.º 2 da cláusula 76.^a

2 — Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados e do 24 de Dezembro, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

3 —

4 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o período referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

6 — Da aplicação das disposições legais e deste acordo não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 25 dias úteis, excepto na situação prevista no número anterior, em que não pode exceder 30 dias.

7 — Todos os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta subsecção, aplicando-se o regime da marcação do período de férias, com as necessárias adaptações.

Cláusula 59.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 —

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos sejam gozados 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 65.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 —

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

3 —

Cláusula 66.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 —

2 —

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 67.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a entidade patronal pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 68.^a

Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 —

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas

1 —

2 —

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b)

c) Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum, há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;

d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados;

e) *(Eliminada.)*

f)

g) *(Eliminada.)*

h)

i) *(Eliminada.)*

j) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

k) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste acordo;

l) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas ao abrigo do regime da medicina do trabalho, do regime do bombeiro voluntário e do regime do dador de sangue;

m) As previamente autorizadas ou aprovadas posteriormente pela entidade patronal.

3 —

4 — Nos casos previstos nas alíneas f) e h) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 —

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 —

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3 —

4 —

Cláusula 78.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, avisar a entidade patronal desse facto.

2 — Nos 15 dias subsequentes ao aviso a que se refere o número anterior, a entidade patronal deve informar o trabalhador do dia e local em que o mesmo deve retomar o serviço.

3 — *(Anterior n.º 2.)*

4 — *(Anterior n.º 3.)*

5 — *(Anterior n.º 4; eliminado.)*

Cláusula 81.^a

Tempo e forma de pagamento

- 1 —
- 2 —
- 3 — *(Eliminado.)*

Cláusula 86.^a

Retribuição do trabalho nocturno

- 1 —
- 2 — Em alternativa ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior e sob proposta escrita da entidade patronal ou do trabalhador, aceite da mesma forma pela outra parte e previamente à prestação de trabalho nocturno, a prestação deste tipo de trabalho conferirá direito a uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.
- 3 —

Cláusula 87.^a

Subsídio de turnos

- 1 —
- 2 — Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5% do respectivo nível mais diuturnidades.
- 3 — Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período nocturno, é apenas devido enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho e integra o subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 88.^a

Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos, feriados e no dia 24 de Dezembro

- 1 — A retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos, feriados ou no dia 24 de Dezembro tem um acréscimo de 50%.
- 2 —

Cláusula 91.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

- 1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5% ou 46,5% ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores prestem trabalho por um período médio de cinco ou dez horas para além do correspondente período semanal de trabalho, respectivamente.
- 2 —

Cláusula 96.^a

Despesas com deslocações e ajudas de custo

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d) Quando for utilizado automóvel do trabalhador, a entidade patronal pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina de 98 octanas, vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês anterior ao dia da realização da despesa, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do empregador para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- e)
- f)
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —

Cláusula 104.^a-A

Aplicação da sanção

- 1 — Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas a) a d) da cláusula 100.^a
- 2 — Sob pena de nulidade, a transacção pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da instituição com poderes bastantes e, pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.
- 3 — A transacção referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

Cláusula 109.^a

Garantia de benefícios

- 1 —
- 2 —

- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 — As mensalidades, os valores correspondentes a diuturnidades e os demais benefícios previstos neste capítulo são actualizados de acordo com as regras no mesmo previstas e na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis retributivos.

Cláusula 110.^a

Fundo de pensões

- 1 —
- 2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização dos planos de pensões das entidades patronais.
- 3 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma entidade patronal signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com uma instituição não outorgante, será transferido, do fundo de pensões instituído pela anterior entidade patronal para o fundo de pensões instituído pela nova instituição, o valor actual das responsabilidades com os benefícios de reforma e de sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as entidades em causa, a reciprocidade e equidade na adopção deste procedimento.
- 4 —
- 5 — O fundo de pensões é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei, podendo os Sindicatos acompanhar a gestão dos planos de pensões de contribuição definida que vierem a ser estabelecidos, nos termos a estipular no contrato constitutivo e no contrato de gestão do fundo de pensões, em substituição do actual plano complementar por aquele instituído e transcrito na secção III deste capítulo.

Cláusula 111.^a

Contribuições para o fundo de pensões

- 1 — 5% da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, reverterão para o fundo de pensões instituído pelas entidades patronais.
- 2 — *(Eliminado.)*
- 3 — *(Eliminado.)*
- 4 — A majoração da retribuição em importância equivalente à contribuição prevista no n.º 1 anterior, outorgada pela respectiva entidade patronal, não poderá ser absorvida pela retribuição de base de cada trabalhador antes de decorridos três exercícios relevantes, nos termos da cláusula 121.^a, para efeitos da recepção dos benefícios do plano complementar.

Cláusula 113.^a

Determinação da antiguidade

- 1 —
- 2 — *(Eliminado.)*

Cláusula 114.^a

Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no sector bancário

- 1 —
- 2 —
- a) Relativamente ao anexo V, se o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, qualquer fracção do primeiro ano como correspondendo a um ano completo de serviço;
- b)
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —

Cláusula 115.^a

Valor correspondente a diuturnidades

- 1 — Às mensalidades referidas na cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades que o trabalhador tenha adquirido, bem como o valor proporcional da diuturnidade respeitante aos anos completos de serviço efectivo compreendidos entre a data de vencimento da última diuturnidade e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 1 da cláusula 83.^a
- 2 — O regime referido na segunda parte do número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

Cláusula 117.^a

Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário

- 1 —
- a)
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VIII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III, ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respectivamente, no activo ou na reforma;
- c)

- 2 —
 3 —
 4 — Os valores das pensões de sobrevivência são actualizados pela aplicação da percentagem acordada para o nível 1 da tabela de vencimentos.
 5 — (Anterior n.º 4.)
 6 — (Anterior n.º 5.)
 7 — (Anterior n.º 6.)
 8 — (Anterior n.º 7.)
 9 — (Anterior n.º 8.)
 10 — (Anterior n.º 9.)

Cláusula 124.^a

Contribuições para os SAMS

- 1 —
 a) A cargo das entidades patronais, a verba correspondente a 6,5% do total:
 i) Das retribuições de base e das diuturnidades pagas mensalmente aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo;
 ii) Das prestações mensais de doença, invalidez e invalidez presumível, incluindo as diuturnidades;
 iii) Das pensões de sobrevivência;
 b) A cargo dos trabalhadores no activo, a verba correspondente a 1,5% da retribuição de base mensal e das diuturnidades que lhes competirem;
 c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença por período superior a um mês, bem como na reforma por invalidez e por invalidez presumível, a verba correspondente a 1,5% das respectivas prestações e das diuturnidades que lhes competirem;
 d) A cargo dos titulares das pensões de sobrevivência, a verba correspondente a 1,5% das pensões recebidas.

- 2 —
 3 —
 4 —
 5 —
 6 —
 7 —

Cláusula 128.^a

Incapacidade permanente

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho (IPATQT), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição efectiva, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este

conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

- 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 138.^a

Subsídio infantil

- 1 —
 2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer três meses de idade até Setembro do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.
 3 —
 4 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.
 5 —

Cláusula 139.^a

Subsídio de estudo

- 1 — São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão de subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.
 2 —
 3 —
 4 —

Cláusula 143.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

- 1 — O valor máximo do empréstimo é de € 164 000, ou € 184 500 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, e não pode ultrapassar 90% do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.
 2 —

Cláusula 145.^a

Cessação do contrato de trabalho

- 1 — Se o mutuário deixar de exercer funções nas entidades patronais outorgantes do presente acordo, serão mantidas, nos casos de reforma, despedimento colectivo ou de extinção do posto de trabalho, as condições de amortização segundo o plano inicial.
 2 — Exceptuam-se do previsto no número anterior as situações em que o trabalhador passe a colaborar com instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo.

Cláusula 147.^a-A

Processo de avaliação

As condições de promoção e de progressão, bem como de atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, decorrentes do processo de avaliação dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 20.^a, 21.^a e 121.^a do presente acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adoção pelas entidades patronais de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por uma grelha alfanumérica, ou a adoção de índices de desempenho por grupos de trabalhadores a que estão atribuídas funções com nível de exigência similar.

Cláusula 147.^a-B

Tempo de serviço prestado na função pública

Para além do estabelecido na cláusula 113.^a, aos trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2001 será contado, para efeitos de aplicação do anexo VI, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 147.^a

Cálculo do subsídio de turnos

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos à data da entrada em vigor da revisão do presente acordo, acordada em 2004, manterão o direito a receber o subsídio mensal calculado nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 87.^a enquanto permanecerem vinculados a esse regime de horário de trabalho.

Cláusula 148.^a

Direito de renúncia

(Eliminada.)

ANEXO III

Tabela de vencimentos

(Em euros)

Níveis	Retribuições mínimas	
	2004	2005
20	4 674,50	4 791,50
19	4 300,50	4 408
18	4 006,50	4 107

(Em euros)

Níveis	Retribuições mínimas	
	2004	2005
17	3 690	3 782,50
16	3 382	3 466,50
15	3 076,50	3 153,50
14	2 109	2 162
13	1 961	2 010
12	1 759	1 803
11	1 577	1 616,50
10	1 185	1 215
9	1 100	1 127,50
8	986	1 011
7	906	929
6	856	877,50
5	758	777
4	659	675,50
3	575	589,50
2	510	523
1	439	450

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

(Em euros)

Cláusulas	Designação	Valores para 2004	Valores para 2005
83. ^a	Diuturnidades	36,20	37,10
93. ^a	Subsídio de almoço	8,25	8,45
94. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	17,25	17,70
96. ^a	Ajudas de custo:		
(n.os 3 e 5)	a) Em Portugal	44,90	46,05
	b) No estrangeiro	156,35	160,30
	c) Apenas uma refeição	14	14,35
125. ^a	Indemnização por acidente em viagem	132 000	135 300
129. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	132 000	135 300
138. ^a	Subsídio infantil	22,35	22,95
139. ^a	Subsídio de estudo:		
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,10	25,75
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade	35,15	36,05
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade	43,80	44,90
	d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade	53,10	54,45
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	60,65	62,20

ANEXO VII

Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço

(Em euros)

Níveis	Base de cálculo — Anexo III 2004	Base de cálculo — Anexo III 2005	Percentagens — Anexo VI	Mensalidades — Para 2004 (1)	Mensalidades — Para 2005 (2)
20	4 674,50	4 791,50	44,60	2 084,83	2 137,01
19	4 300,50	4 408	48,26	2 075,42	2 127,30
18	4 006,50	4 107	51,85	2 077,37	2 129,48
17	3 690	3 782,50	50,71	1 871,20	1 918,11
16	3 382	3 466,50	51,07	1 727,19	1 770,34
15	3 076,50	3 153,50	51,79	1 593,32	1 633,20
14	2 109	2 162	69,69	1 469,76	1 506,70

(Em euros)

Níveis	Base de cálculo — Anexo III 2004	Base de cálculo — Anexo III 2005	Percentagens — Anexo VI	Mensalidades — Para 2004 (1)	Mensalidades — Para 2005 (2)
13	1 961	2 010	68,47	1 342,70	1 376,25
12	1 759	1 803	70,62	1 242,21	1 273,28
11	1 577	1 616,50	73,29	1 155,78	1 184,73
10	1 185	1 215	88,87	1 053,11	1 079,77
9	1 100	1 127,50	88,91	978,01	1 002,46
8	986	1 011	88,96	877,15	899,39
7	906	929	89,20	808,15	828,67
6	856	877,50	89,64	767,32	786,59
5	758	777	90,77	688,04	705,28
4	659	675,50	92,18	607,47	622,68
3	575	589,50	94	540,50	554,13
2	510	523	95,58	487,46	499,88
1	439	450	91,43	401,38	411,44

(1) Para os grupos A e B — pensão mínima: € 659.

Para o grupo C pensão mínima: € 439.

(2) Para os grupos A e B — pensão mínima: € 675,50.

Para o grupo C pensão mínima: € 450.

ANEXO VIII

Percentagens para cálculo do valor
das pensões de sobrevivência

(Percentagem)

Nível	Morte no activo (A)	Morte na reforma (B)
20	25,08	60
19	27,17	60
18	29,82	60
17	29,22	60
16	29,65	60
15	30,05	60
14	40,61	60
13	39,60	60
12	40,46	60
11	41,59	60
10	50	60
9	50	60
8	50	60
7	50	60
6	50	60
5	50	60
4	50	60
3	50	60
2	50	60
1	50	60

(A) Morte no activo — percentagens sobre o vencimento do anexo III; pensão mínima em 2004: € 410; pensão mínima em 2005: € 420.

(B) Morte na reforma — percentagens sobre a mensalidade calculada pelo anexo VI; pensão mínima em 2004: € 410; pensão mínima em 2005: € 420,»

II — Foi acordado manter em vigor as restantes cláusulas e anexos do mesmo acordo colectivo de trabalho, o qual, após acertos de renumeração e de remissões de clausulado, bem como de rectificações meramente formais, na sua nova redacção, passa a reflectir o texto consolidado constante em anexo, que faz parte integrante do presente acordo de revisão e se considera globalmente mais favorável.

III — Foi acordado que os valores da tabela de vencimentos e valores das restantes prestações pecuniárias acordados para 2004, constantes do presente acordo de revisão, na parte aplicável, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2004, com excepção dos valores das ajudas de custo, que se reportam a 1 de Junho de 2004.

IV — Foi acordado que os valores da tabela de vencimentos e os valores das restantes prestações pecuniárias acordados para 2005, bem como as percentagens

de cálculo das contribuições para os SAMS, constantes do presente acordo de revisão, na parte aplicável, e do texto consolidado constante em anexo, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

Lisboa, 31 de Dezembro de 2004.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., SERVIBANCA — Empresa de Prestação de Serviços, A. C. E., BCP Investimento — Banco Comercial Português de Investimento, S. A., BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., Millennium BCP — Gestão de Fundos de Investimento, S. A., OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A.:

Alcides de Oliveira Costa, mandatário.*Filipe de Jesus Pinhal*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

António João Soeiro Pimentel, mandatário.*Francisco Fernando Osório Gomes*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Joaquim António da Silva Machado, mandatário.*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Joaquim José Mendes Dias, mandatário.*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.

Texto consolidado

TÍTULO I

Âmbito de aplicação, vigência e forma de revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e profissional

1 — O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se às entidades patronais do grupo Banco Comercial Português que o subscrevem e aos respectivos trabalhadores representados pelos Sindicatos signatários.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos Sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele

estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço de uma das entidades outorgantes ou empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das primeiras.

4 — O presente acordo é subsidiariamente aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical que não renunciem às condições de trabalho nele estabelecidas, salvo quanto aos benefícios previstos nos capítulos «Segurança social» e «Assistência médica e cuidados de saúde» que gozam de natureza indisponível.

5 — O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão

1 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, podendo qualquer das partes proceder anualmente à sua denúncia no mês de Outubro de modo que as negociações se iniciem no mês de Novembro.

2 — A denúncia deverá realizar-se com a apresentação da proposta de revisão, quer da tabela de vencimentos e demais cláusulas com expressão pecuniária, quer de todo ou de parte do clausulado.

3 — Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente convenção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte, mantendo-se aquela em vigor até à decisão arbitral.

Cláusula 4.^a

Arbitragem

1 — A todo o tempo as partes podem acordar em submeter à arbitragem as questões emergentes da interpretação, da integração e da celebração ou revisão da convenção colectiva.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, e uma vez decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão da convenção ou o período que para o efeito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter o conflito à arbitragem, de acordo com as regras a seguir enunciadas.

3 — A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.

4 — Compete ao árbitro presidente preparar o processo, dirigir a instrução, conduzir os trabalhos e ordenar os debates.

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria.

6 — O ministério responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo da arbitragem realizada.

7 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de actividade, a informação necessária de que estas disponham.

8 — Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.

9 — O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

10 — Salvo se as partes acordarem de modo diverso, o prazo dentro do qual a decisão arbitral será proferida é de dois meses e conta-se a partir da data da designação do árbitro presidente.

11 — O árbitro presidente notificará as partes da decisão e procederá ao respectivo depósito nos termos legais.

12 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos da convenção colectiva.

TÍTULO II

Direitos e deveres laborais

CAPÍTULO I

Direitos e deveres em geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Deveres das entidades patronais

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, as entidades patronais estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Prestar aos Sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho;
- c) Manter permanentemente actualizado, na Direcção de Recursos Humanos ou departamento equivalente, o registo do pessoal com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão,

modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sem prejuízo do registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer desses estabelecimentos;

- d) No acto de pagamento da retribuição, entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber;
- e) Informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho, constantes da lei.

2 — A entrega de documento contendo a informação prevista na alínea d) do n.º 1, bem como a prestação da informação a que se refere a alínea e) do mesmo número, por parte da entidade patronal, considera-se cumprida com o seu envio para a caixa de correio electrónico pessoal do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, nomeadamente através de técnicas de encriptação de mensagens e de códigos de acesso secretos, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3 — É vedado às entidades patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressões sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela entidade patronal ou por pessoas ou entidades por ela indicados;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 32.^a;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

4 — A violação do disposto no número anterior sujeita as entidades patronais às sanções previstas na lei.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções,

segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres previstos no código deontológico das entidades patronais signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa, e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

- b) Guardar sigilo profissional, nos termos e com as limitações legais;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento expresso da entidade patronal;
- d) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 7.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição, funções desempenhadas, notações profissionais, comissões de serviço, tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 8.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas, nos termos do código deontológico das entidades patronais signatárias ou do código de conduta aplicável;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 9.^a

Prescrição e regime de prova dos créditos

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Actividade sindical

Cláusula 10.^a

Direitos sindicais

Para exercício da actividade sindical nas entidades patronais signatárias do presente acordo são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;
- b) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- c) Relativamente aos representantes sindicais previstos na cláusula seguinte, e nos termos e condições aí previstos, ausentar-se justificadamente durante o período de trabalho, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição, do subsídio de almoço e do período de férias;
- d) Dispor, a título permanente, nas instalações da entidade patronal, tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho, de espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- e) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações das entidades patronais, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelas mesmas;
- f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;
- g) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela entidade patronal, informações do seu interesse;
- h) Não serem transferidos para fora do respectivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respectiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- i) Exigir das entidades patronais o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 11.^a

Ausências dos representantes sindicais

1 — Os representantes sindicais a seguir referidos têm direito a faltar ao serviço por todo o tempo que durar o respectivo mandato para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, nos termos seguintes:

- a) Até cinco membros da direcção ou da mesa da assembleia geral de cada Sindicato;
- b) Até dois membros do conselho de gerência dos SAMS — Serviço de Assistência Médico-Social de cada Sindicato;
- c) Um membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada Sindicato por cada 2500 trabalhadores das entidades patronais signatárias pelas mesmas representados, com o limite de três membros por cada Sindicato;
- d) Até três membros dos secretariados das secções regionais do SBSI — Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas; até dois membros das comissões sindicais de delegação do SBN — Sindicato dos Bancários do Norte, e um membro dos secretariados das secções regionais do SBC — Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — Os membros da direcção e da mesa da assembleia geral não abrangidos pelo disposto no número anterior e os membros do conselho geral e do congresso de cada Sindicato podem ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respectivos órgãos.

3 — Os delegados sindicais dispõem das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de grupo dos Sindicatos.

5 — Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais poderão dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais.

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

1 — As entidades patronais descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao Sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo Sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um ficheiro informático que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo x.

3 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à entidade patronal onde prestem serviço, assim o autorizem.

4 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o Sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

5 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no ficheiro informático referido no n.º 1 devem ser rectificadas até ao fim do 3.º mês posterior.

SECÇÃO III

Condições e medicina do trabalho

Cláusula 13.^a

Condições do local de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, as entidades patronais são obrigadas a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor da fadiga.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

Cláusula 14.^a

Medicina do trabalho

1 — O grupo Banco Comercial Português é obrigado à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei, não

podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências ao serviço.

3 — Os serviços de medicina do trabalho deverão pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas.

4 — As entidades patronais signatárias devem promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a entidade patronal, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

CAPÍTULO II

Estatuto profissional

Cláusula 15.^a

Funções

1 — Os trabalhadores desempenham as funções correspondentes à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de acordo com o que, em cada momento, lhes for determinado pela entidade patronal, tendo em conta o disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2 — No caso de fusão ou de integração de instituições, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, no prazo máximo de seis meses, um estatuto profissional correspondente à categoria profissional que detêm.

Cláusula 16.^a

Categorias profissionais

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

- a) Grupo A — categorias da área directiva;
- b) Grupo B — categorias das áreas comercial, técnica, operativa e administrativa, e da saúde e ambiente;
- c) Grupo C — categorias da área de apoio.

2 — A cada uma das categorias referidas no número anterior correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes dos anexos II e III.

Cláusula 17.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho das funções que correspondem à categoria profissional para a qual o trabalhador foi contratado ou que detém, este deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias e por causa delas, veja extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a categoria profissional para a qual foi contratado ou que detém, sem prejuízo do disposto na cláusula 30.^a

Cláusula 18.^a

Procuradores

1 — Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 8 e serão obrigatoriamente promovidos a esse nível, passado um ano de desempenho do mandato.

2 — Relativamente aos procuradores com categoria profissional de gestor de cliente, gerente *in store*, supervisor e assistente das áreas comercial, operativa/administrativa e técnica, o nível a ter em consideração para efeitos do disposto no número anterior é o nível 6.

Cláusula 19.^a

Carreira profissional

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.

2 — A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e no processo de aconselhamento e avaliação.

3 — A progressão consiste na atribuição de um nível superior ou de um complemento retributivo e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado no processo de aconselhamento e avaliação.

4 — As promoções e progressões deverão ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 21.^a e 151.^a, estão sujeitas a aprovação do órgão competente.

5 — A admissão ou promoção a determinadas categorias profissionais pode ficar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 23.^a, 26.^a e 28.^a

Cláusula 20.^a

Aconselhamento e avaliação

1 — A entidade patronal obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

2 — A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, o qual deverá expressar formalmente a sua concordância ou discordância em relação às notações produzidas a respeito da sua prestação profissional, podendo fazê-lo no acto ou no dia de trabalho subsequente.

3 — Os termos do processo de aconselhamento e avaliação constam de regulamento aprovado pela entidade

patronal, que deverá ser enviado aos sindicatos outorgantes, para conhecimento.

4 — O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de auto-avaliação.

Cláusula 21.^a

Promoções e progressões

1 — Sem prejuízo de outras promoções ou progressões, o trabalhador tem direito a ser promovido ou a progredir na carreira profissional sempre que reúna as seguintes condições:

- a) Obtiver notação de valor médio igual ou superior a 70 % nas avaliações dos últimos cinco anos a contar da última promoção ou progressão; e
- b) Obtiver notação de valor igual ou superior a 75 % no ano que precede a evolução na carreira.

2 — Quando a progressão na carreira profissional resulte da aplicação das condições previstas nas alíneas anteriores e se traduza na atribuição de um complemento retributivo, o trabalhador tem ainda direito a ser colocado no nível de retribuição seguinte se o complemento, adicionado à retribuição do nível em que o mesmo está colocado, atingir esse nível superior, sendo neste caso absorvido o referido complemento na exacta medida da diferença entre os dois níveis.

3 — Quando o trabalhador não atinja os valores fixados no n.º 1 será formal e fundamentadamente informado de tal facto.

4 — As notações referidas no n.º 1 anterior consideram-se atingidas por todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.^a

Cláusula 22.^a

Correcção da retribuição de base

1 — Os trabalhadores têm direito à correcção da sua retribuição de base nos termos seguintes:

- a) Para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 10 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- b) Para dois níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 20 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- c) Para três níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 25 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- d) Para quatro níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 30 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- e) Para cinco níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 35 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

2 — As correcções da retribuição de base previstas no número anterior serão precedidas, para os traba-

lhadores admitidos com o nível 4, por uma correcção suplementar para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após três anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente, ou após um ano se tiverem obtido uma notação igual ou superior a 70 %.

3 — Nas situações previstas no número anterior, as correcções subsequentes da retribuição de base serão feitas aos 11, 21, 26, e 31 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

4 — Para efeito do previsto no n.º 1:

- a) Consideram-se apenas os anos de bom e efectivo serviço, contados nos termos dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 97.ª;
- b) No caso de ocorrência de uma promoção ou progressão com aumento de nível de retribuição, suspende-se a contagem dos anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente que estava a correr, passando a contar-se do início, a partir da referida promoção ou progressão, o período previsto no n.º 1 que for aplicável.

5 — A correcção da retribuição de base pode ser feita através da integração dos complementos retributivos auferidos pelo trabalhador.

Cláusula 23.ª

Comissão de serviço

1 — A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além de outras previstas na lei, entendem-se como pressupondo uma especial relação de confiança as funções de direcção, de gerente, de subgerente e de chefe de estabelecimento, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares de cargos de administração e de direcção directamente dependentes da administração.

3 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria.

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por período superior a três anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à categoria para que foi nomeado e mantém todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido, no caso de não se concretizar a integração na referida categoria.

6 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá

ser convencionado, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 98.ª, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

Cláusula 24.ª

Exercício de funções de categoria superior à do trabalhador por ausência ou impedimento do titular

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de categoria profissional a que corresponda nível mínimo superior à do trabalhador, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, com notação superior a 75 % dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção ou progressão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer altura desse período, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes à respectiva categoria.

Cláusula 25.ª

Período experimental

1 — A duração do período experimental será fixada por escrito antes da data de admissão, não podendo exceder os limites legalmente fixados.

2 — Nos casos em que se exija formação profissional inicial, para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, que, para este efeito, não pode exceder um mês.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade reporta-se à data de admissão.

Cláusula 26.ª

Estágio de ingresso

1 — O ingresso na instituição pode ser precedido de um período de estágio, o qual, em caso algum, excederá um ano.

2 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a natureza ou a modalidade deste, o estágio conta para a determinação da antiguidade.

Cláusula 27.ª

Contrato de trabalho a termo

1 — Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicáveis as condições constantes da lei e dos números seguintes.

2 — O contrato a termo pode também ser celebrado no caso da contratação de trabalhadores para o exercício de funções de operador de *call center*, quando não enquadrável em qualquer das situações de admissibilidade do contrato a termo resolutivo previstas na lei.

3 — O contrato a termo certo que tenha como motivo justificativo a situação prevista no número anterior, ou qualquer uma das situações previstas na lei, fica sujeito aos seguintes limites máximos de duração e de renovação: quatro anos de duração, incluindo o estágio e renovações, podendo ser renovado por três vezes.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo celebrado na situação prevista no n.º 2 não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho.

5 — Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever do empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Inspeção-Geral do Trabalho, trimestralmente, a celebração, com indicação do respectivo prazo e fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

5 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas ou disposições específicas do presente acordo justificarem ou determinarem um tratamento diferenciado.

Cláusula 28.^a

Estágio de acesso a categoria superior

1 — O acesso a categorias profissionais do grupo A e do grupo B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que, em caso algum, excederá um ano, devendo a entidade patronal comunicar a decisão nos 60 dias subsequentes.

2 — Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à retribuição que teria se já estivesse na categoria.

3 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

Cláusula 29.^a

Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a qualquer das entidades patronais signatárias do presente acordo anteriormente à sua entrada em vigor.

2 — Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO III

Mobilidade dos trabalhadores

SECÇÃO I

Mobilidade funcional

Cláusula 30.^a

Mudança e equivalência de funções

1 — A mobilidade funcional no âmbito da entidade patronal só poderá ser limitada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, salvaguardando sempre a categoria profissional para que este foi contratado ou que detém.

2 — A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que a entidade patronal e o trabalhador interessado na mudança acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, especialmente orientados para habilitarem o trabalhador a exercer as funções em que está interessado.

3 — Para efeito do disposto no n.º 1, deverá ser estabelecido pela entidade patronal um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre actividades ou funções conexas.

4 — Para apreciação das qualificações detidas pelo trabalhador serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

5 — As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária.

SECÇÃO II

Mobilidade entre locais de trabalho

Cláusula 31.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

- a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
- b) Mérito demonstrado no processo de aconselhamento e avaliação;
- c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;
- d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
- e) Necessidade comprovada de assistência à família;
- f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea *a*) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 75.^a

3 — O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 32.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da entidade patronal

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos seguintes:

- a) Dentro do mesmo município;
- b) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;
- c) Para outros municípios, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 40 km do seu local de trabalho ou da sua residência;
- d) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
- e) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior e salvo acordo expresso do trabalhador, a entidade patronal não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea *e*) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos da lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Cônjuge sem possibilidade de transferência de local de trabalho;
- c) Filhos menores;
- d) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- e) Frequência com aproveitamento em estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efectuar a transferência.

5 — Nas transferências a realizar, a entidade patronal deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor

prejuízo, tendo em consideração a hierarquia de factores previstos no n.º 1 da cláusula anterior.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a entidade patronal deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a entidade patronal custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outro município não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, desde que não tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção ou progressão na carreira e não disponha de meio de transporte facultado pela entidade patronal.

Cláusula 33.^a

Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores obrigam-se a realizar as deslocações em serviço necessárias à execução da actividade que se comprometeram a executar, bem como as que derivem da frequência de acções de formação profissional.

2 — A entidade patronal custeará as despesas directamente determinadas pela deslocação do trabalhador, nos termos da cláusula 98.^a

SECÇÃO II

Mobilidade interempresas

Cláusula 34.^a

Formas de transferência

1 — Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade patronal, que se verifica nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das entidades patronais outorgantes, para agrupamentos complementares de empresas ou outras estruturas organizativas comuns por estas mantidos, pode efectuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência ocasional sem modificação da entidade patronal;
- b) Transferência reversível com modificação da entidade patronal.

2 — As regras da presente secção não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto

de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

Cláusula 35.^a

Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

1 — Na transferência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista, será sempre assegurado um estatuto pessoal equivalente àquele que o trabalhador transferido detinha na empresa de origem, designadamente a respectiva antiguidade, retribuição e categoria profissional.

2 — As pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela empresa de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

Cláusula 36.^a

Cedência ocasional

1 — A cedência ocasional referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 34.^a não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2 — Durante a execução do contrato junto do cessionário, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado na empresa cessionária, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

3 — A cedência ocasional é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão as razões que a determinam, a data do seu início e a duração, que não poderá ser superior a cinco anos, salvo acordo em contrário.

4 — Durante a cedência, o trabalhador continua a ter todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da instituição, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5 — A duração do trabalho prestado à cessionária não pode ser superior à praticada na cedente, salvo acordo expresso do trabalhador em contrário.

6 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à instituição com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

Cláusula 37.^a

Transferência reversível

1 — A transferência reversível referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.^a implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico-laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 — A transferência será titulada por contrato escrito, celebrado entre o transmitente, o transmissário e o tra-

balhador transferido, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 35.^a

CAPÍTULO IV

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 38.^a

Formação profissional

1 — Cabe à entidade patronal manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que a entidade patronal promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.

4 — O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou residência, aplicar-se-á o disposto na cláusula 98.^a deste acordo.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 39.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — O trabalhador estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números

anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

5 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 40.^a

Férias e licença sem retribuição

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 41.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 42.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da entidade patronal, da frequência de qualquer nível de ensino oficial ou equiparado, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional, cursos superiores, pós-graduações, mestrados ou doutoramentos, as regalias previstas nas cláusulas 41.^a e 96.^a só são atribuídas se a entidade patronal reputar aqueles cursos ou acções de interesse para a profissão, considerando-se como tal, nomeadamente, os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 43.^a

Competência das entidades patronais

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete a cada entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos que as entidades patronais elaborem no exercício da competência prevista no número anterior, incluindo o código deontológico, serão enviados aos sindicatos, para conhecimento.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 44.^a

Regime geral da prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 45.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90% do praticado a tempo completo, numa situação comparável.

2 — Aplicar-se-á o regime de prestação de trabalho a tempo parcial nas situações em que a lei expressamente o estabeleça e mediante pedido do trabalhador, nomeadamente nas situações de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, deficientes ou incapacitados, bem como quando haja acordo com a entidade patronal e mediante a celebração do correspondente contrato de trabalho a tempo parcial.

3 — O regime a que se refere a presente cláusula compreende tanto a prestação de trabalho em apenas alguns dias da semana como, cumulativa ou alternativamente, a observância de período normal de trabalho diário de duração inferior à prevista na cláusula 47.^a

4 — O contrato de trabalho a tempo parcial é celebrado por escrito e dele deve constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo, o período normal de trabalho e o horário de trabalho.

5 — Os trabalhadores em regime de prestação de trabalho a tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especialidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula, do n.º 4 da cláusula 85.^a, da cláusula 91.^a, do n.º 2 da cláusula 95.^a, do n.º 6 da cláusula 117.^a, do n.º 3 da cláusula 127.^a e do n.º 4 da cláusula 134.^a

Cláusula 46.^a

Períodos de funcionamento

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à entidade patronal a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Nas unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Nas unidades com intervenção nas operações relacionadas com a gestão da liquidez ou valores mobiliários, nomeadamente sala de mercados, corretagem, tesouraria, títulos e custódia, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com o observado na bolsa Euronext;

d) Poderão funcionar continuamente:

- i) Os serviços de informática;
- ii) Os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria;
- iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet;
- iv) As áreas de autorização de pagamentos;
- v) Outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente.

Cláusula 47.^a

Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de trinta minutos para conclusão das transacções, operações e tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal do trabalho diário.

3 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pela entidade patronal ou consentido pela hierarquia directa do trabalhador, deve ser pago no final de cada mês, com referência ao acréscimo total verificado no mês anterior.

Cláusula 48.^a

Regime de adaptabilidade do tempo de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a duração do período normal de trabalho pode apurar-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 da cláusula anterior é aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior e, em qualquer caso, o tempo de isenção de horário de trabalho.

2 — A duração média do período normal de trabalho e do trabalho semanal pode ser definida por referência a um período máximo de seis meses nas seguintes situações ou unidades de trabalho:

- a) De formação profissional conjugada com a prestação de trabalho;

- b) De planeamento; de estudos, estratégia ou elaboração de elementos de suporte às decisões do conselho de administração das instituições outorgantes; assessoria; de auditoria ou unidades de acompanhamento e resposta às entidades de supervisão; de contabilidade ou consolidação; de recuperação de crédito ou de outras operações; de preparação e lançamento de novos projectos ou produtos; de implementação de modificações ditadas por alterações legislativas, contratuais ou de mercado, e de negociação prolongada de contratos ou de outros instrumentos ou processos, que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham uma acentuada variação das necessidades de serviço que torne insuficiente o período de referência previsto no n.º 1.

3 — Da aplicação da alínea b) do número anterior não pode resultar a definição do período de referência em seis meses para mais de 2% do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo.

4 — O período de referência pode ser alterado durante a sua execução no momento em que se verifiquem as situações previstas no n.º 2 da presente cláusula, ou quando, atingido o limite previsto no número anterior, por substituição de trabalhadores abrangidos pelo período de referência previsto no n.º 1.

5 — Os trabalhadores abrangidos pela aplicação ou alteração do regime previsto nos números anteriores serão avisados com uma antecedência de sete dias.

6 — A entidade patronal deve manter o registo legalmente previsto que permita apurar o número de horas de trabalho prestado pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, naquelas situações em que for adoptado um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

7 — O sistema de controlo de horários do número anterior deve permitir a consulta por parte dos trabalhadores abrangidos.

8 — Os n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior não são aplicáveis aos trabalhadores em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

9 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o cumprimento do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode implicar a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias completos de trabalho.

Cláusula 49.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste acordo e na lei, pode a entidade patronal estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho base: aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas;
- b) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos

diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saída fixas, e em que, pelo menos um deles, se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;

- c) Horário de trabalho por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida;
- d) Horário de trabalho flexível: aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, implicando porém períodos de permanência obrigatória mas não isenção de horário de trabalho.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho diário fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário das seguintes unidades e serviços:

- a) Os previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 da cláusula 46.^a;
- b) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

4 — O estabelecimento do horário de trabalho nos dias de descanso semanal, feriados e dispensa do dia 24 de Dezembro só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 da cláusula 46.^a, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 — Poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, desde que o seu número não ultrapasse 3% do total de agências do conjunto das entidades patronais signatárias do presente acordo e haja acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

6 — Em todos os locais de trabalho estará disponível ou será afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado de harmonia com as disposições legais e com as normas do presente ACT.

7 — Os n.ºs 2 e 3 da cláusula 47.^a não são aplicáveis aos trabalhadores com horário de trabalho flexível.

Cláusula 50.^a

Horários diferenciados e por turnos

1 — A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados e por turnos pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 47.^a, o qual, nos termos previstos na cláusula 48.^a, poderá ser aferido em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 56.^a

3 — A entidade patronal pode pôr termo ao regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 51.^a

Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Cláusula 52.^a

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas.

2 — O período normal de trabalho diário do trabalhador nocturno, quando vigore o regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal.

Cláusula 53.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direcção, de gerência, de chefia ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que o conselho de administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, podendo como tal ser considerados, nomeadamente, os seguintes:

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da entidade patronal;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da entidade patronal;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho de administração;
- f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros do conselho de administração.

3 — O alargamento da prestação a um determinado número de horas por semana, a título de isenção de horário de trabalho, não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a dez horas para além do período normal de trabalho semanal, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência previsto no n.º 1 ou no n.º 2 da cláusula 48.^a

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso previstos na lei e na cláusula 56.^a deste acordo, incluindo o descanso mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5 — Os n.ºs 2 e 3 da cláusula 47.^a não são aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

6 — O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por comunicação da entidade patronal ou do trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 54.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais, mas com o limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;
- b) Trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes situações:

- a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a entidade patronal esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade patronal, sendo também exigível o seu pagamento quando for realizado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — É legítima a recusa pelos trabalhadores da prestação de trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionamentos previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de seis anos, frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.

7 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a entidade patronal fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados com doze horas de antecedência.

Cláusula 55.^a

Registo do trabalho suplementar

1 — As entidades patronais devem manter, no local de trabalho, um registo informático de onde constem as horas do dia efectuadas por cada trabalhador em regime de trabalho suplementar, o qual deve ser actualizado antes e logo após a realização desse trabalho, e visado informaticamente pelo trabalhador a seguir à sua prestação.

2 — Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

3 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho

SUBSECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 56.^a

Descanso semanal, feriados e dispensa

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Serão observados os seguintes feriados previstos na lei:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de Dezembro.

4 — Nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 49.^a, os dias a que respeitam os números anteriores podem ser gozados dentro de duas semanas consecutivas.

5 — Em alternativa ao gozo dos feriados e do dia 24 de Dezembro em dias diferentes, pode a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, proceder ao pagamento de um acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 57.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis e não está condicionado à assiduidade de serviço, excepto na situação prevista no n.º 2 da cláusula 78.^a

2 — Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados e do 24 de Dezembro, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

4 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o período referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

6 — Da aplicação das disposições legais e deste acordo não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 25 dias úteis, excepto na situação prevista no número anterior, em que não pode exceder 30 dias.

7 — Todos os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta subsecção, aplicando-se o regime da marcação do período de férias, com as necessárias adaptações.

Cláusula 58.^a

Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da

Madeira, quando pretendam gozá-las noutras ilhas ou no continente;

- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 59.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a entidade patronal.

4 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da Comissão de Trabalhadores, comissão ou secção sindical, ou dos delegados sindicais, pela indicada ordem de precedência.

Cláusula 60.^a

Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, têm direito a gozar férias simultaneamente, salvaguardando o disposto na cláusula anterior e os interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes entidades patronais abrangidas por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 61.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos sejam gozados 10 dias úteis consecutivos.

Cláusula 62.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas

com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da entidade patronal.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 59.^a

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da entidade patronal, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 59.^a, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias considerados no número anterior constituem a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser altero com o seu acordo.

Cláusula 63.^a

Mapa de férias

As entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula anterior.

Cláusula 64.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 65.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a entidade patronal exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 72.^a

Cláusula 66.^a

Férias em caso de mudança de entidade patronal

1 — A mudança do trabalhador para outra entidade patronal signatária do presente acordo, para uma sociedade que esteja em relação de domínio ou de grupo com uma das entidades outorgantes, ou para um dos agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, não prejudica o direito a férias.

2 — Nos casos a que se refere o número anterior, os dias de férias a que o trabalhador tem direito não poderão exceder a duração máxima prevista na cláusula 57.^a

Cláusula 67.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 68.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao

período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 69.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a entidade patronal pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado, para efeitos de retribuição, subsídio de antiguidade.

Cláusula 70.^a

Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SUBSECÇÃO II

Faltas

Cláusula 71.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 72.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas pelo pai, por ocasião do nascimento de filho, nos termos do n.º 9 da cláusula 133.^a;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que

viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;

- d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, podendo a entidade patronal exigir prova do facto;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste acordo;
- i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas ao abrigo do regime da medicina do trabalho, do regime do bombeiro voluntário e do regime do dador de sangue;
- j) As previamente autorizadas ou aprovadas posteriormente pela entidade patronal.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — Nos casos previstos nas alíneas e) e f) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 — São consideradas injustificadas, constituindo uma violação do dever de assiduidade, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 73.^a

Prova das faltas por doença

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a prova da justificação das faltas por doença faz-se mediante a apresentação de documento médico que ateste a impossibilidade de o trabalhador prestar trabalho.

2 — Não obstante a apresentação do documento referido no número anterior, a entidade patronal pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.

3 — No caso dos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime.

Cláusula 74.^a

Exame médico

1 — A convocatória para o exame médico a que se refere o n.º 2 da cláusula anterior faz-se pessoalmente ou mediante carta registada, com aviso de recepção, enviada para o domicílio do trabalhador.

2 — No acto da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

3 — Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a entidade patronal pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou, se o trabalhador assim o solicitar, deve providenciar para que o exame se realize na sua residência.

4 — Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade para prestar o trabalho.

Cláusula 75.^a

Junta médica de verificação de doença

1 — Existindo desacordo entre a entidade patronal e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar o trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de 12 dias a contar da recepção daquela convocatória;
- b) Nos oito dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 — A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade patronal e pelo médico por este escolhido.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o tenha representado.

Cláusula 76.^a

Falta aos exames médicos

1 — A recusa injustificada em submeter-se aos exames médicos referidos nas cláusulas anteriores, ou a não comparência aos mesmos, determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o contrato de trabalho se encontre

suspensão, implicando a cessação automática da suspensão e a consideração das ausências como faltas injustificadas.

3 — Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número um abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

SUBSECÇÃO III

Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efec-

tiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos gerais.

6 — O trabalhador cujo contrato se encontre suspenso constará do ficheiro informático a que se refere a cláusula 123.^a, com menção expressa da situação em que se encontra.

Cláusula 80.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, avisar a entidade patronal desse facto.

2 — Nos 15 dias subsequentes ao aviso a que se refere o número anterior, a entidade patronal deve informar o trabalhador do dia e local em que o mesmo deve retomar o serviço.

3 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4 — A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador na situação de faltas.

SUBSECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 81.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos da antiguidade prevista na cláusula 116.^a, salvo acordo escrito em contrário, conservando o trabalhador o direito à respectiva categoria.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social, continuando o trabalhador a constar do

ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.^a, com menção expressa da situação em que se encontra.

4 — A concessão de licenças sem retribuição para formação profissional e de licenças para assistência a filhos menores e outros familiares rege-se pelo disposto na lei geral.

CAPÍTULO VI

Remuneração

Cláusula 82.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível;
- b) As diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela entidade patronal ao trabalhador, incluindo as adicionais ou complementares.

3 — Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

- a) Participação nos lucros de cada exercício;
- b) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- c) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- d) Subsídios de almoço e de jantar;
- e) Subsídios infantil e de estudos.

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 83.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

Cláusula 84.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula: $(Rm \times 12)/(52 \times n)$, sendo Rm o valor da retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 85.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo, por cada quatro anos de serviço efectivo contados desde a data da sua admissão, têm direito a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de oito diuturnidades.

2 — As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

3 — Para efeitos de contagem do tempo de serviço previsto no n.º 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 29.^a

4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional às do horário completo.

Cláusula 86.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço, e um subsídio de férias igual ao montante da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

2 — O subsídio de férias será pago com a retribuição mensal do mês de Janeiro.

Cláusula 87.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 88.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 — A prestação de trabalho nocturno confere direito a um acréscimo de retribuição de 25% em relação à

que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Em alternativa ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior e sob proposta escrita da entidade patronal ou do trabalhador, aceite da mesma forma pela outra parte e previamente à prestação de trabalho nocturno, a prestação deste tipo de trabalho conferirá direito a uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

3 — O acréscimo da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 89.^a

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a receber um subsídio mensal de 25% calculado sobre o respectivo nível mínimo de retribuição e as diuturnidades a que tenham direito.

2 — Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5% do respectivo nível mais diuturnidades.

3 — Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período nocturno, é apenas devido enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho e integra o subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 90.^a

Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

1 — A retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos, feriados ou no dia 24 de Dezembro tem um acréscimo de 50%.

2 — Este acréscimo será considerado no cálculo do subsídio de férias e de Natal, na proporção dos dias do ano em que o trabalhador esteve incluído no regime previsto no número anterior e não é cumulável com os acréscimos e subsídios previstos nas cláusulas 88.^a e 89.^a

Cláusula 91.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 92.^a

Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral da segurança social

A retribuição dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social é ajustada de modo que recebam retribuição igual à que receberiam se não estivessem inscritos no referido regime.

Cláusula 93.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5% ou 46,5% ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores prestem trabalho por um período médio de cinco ou dez horas para além do correspondente período semanal de trabalho, respectivamente.

2 — O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se os trabalhadores tiverem sido avisados nos termos do n.º 6 da cláusula 53.^a

Cláusula 94.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é remunerado nos termos seguintes:

a) Diurno:

1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 50% = 150%;

2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75% = 175%;

b) Nocturno:

1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 87,5% = 187,5%;

2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75% = 218,75%.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva: $2 \times Rhn \times T$, sendo Rhn o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva: $2,5 \times Rhn \times T$, sendo Rhn o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além daquele período.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula seguinte e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 95.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo IV, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao do horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 96.^a

Subsídios de trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores-estudantes beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as entidades patronais obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As entidades patronais concederão também aos trabalhadores a que se reporta esta cláusula um subsídio do valor fixado no anexo IV.

4 — O subsídio previsto no número anterior é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 97.^a

Prémio de antiguidade

1 — O trabalhador no activo que complete 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço tem direito a um prémio de antiguidade de valor igual a um, dois e três meses da maior retribuição mensal efectiva a que tiverem direito no ano da sua atribuição, respectivamente.

2 — À data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 29.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço só não são contados:

- a) Os anos em que o trabalhador tenha sido punido com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, o trabalhador tenha estado ausente do serviço mais de 25 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho e doença profissional;
- b) Situações previstas no capítulo IV do título III do presente acordo;
- c) Casamento do trabalhador;
- d) Falecimento de cônjuge, de companheiro, de ascendentes, descendentes, pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício das funções previstas nas cláusulas 10.^a e 11.^a

6 — Quando se verificarem as situações previstas no n.º 4, o prémio a que o trabalhador tem direito só se vence com o decurso de período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador abrangido apenas pela alínea b) desse número o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

Cláusula 98.^a

Despesas com deslocações e ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, nas seguintes condições:

- a) Será pago pela entidade patronal o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens de comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado automóvel do trabalhador, a entidade patronal pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina de 98 octanas, vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês anterior ao dia da realização da despesa, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do empregador para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo escrito entre este e a entidade patronal;
- f) No caso das alíneas d) e e), é obrigação da entidade patronal custear o acréscimo de prémio para seguro contra todos os riscos, se o trabalhador dele não dispuser, para todo o período em que ocorra o uso da viatura própria no interesse da entidade patronal.

2 — As despesas com deslocações são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade patronal, mas sem prejuízo do disposto nesta cláusula.

3 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias realizadas em Portugal ou no estran-

geiro serão cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com os valores fixados no anexo IV.

4 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo IV.

6 — Para além do previsto nos n.ºs 3 a 5, a entidade patronal reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

10 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

11 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

Cláusula 99.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar, nos termos dos estatutos do Banco Comercial Português, S. A., de um bónus extraordinário, a título de comparticipação nos resultados consolidados de cada exercício, na percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho de administração do Banco.

Cláusula 100.^a

Princípio da não discriminação

A atribuição, pelas entidades patronais, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores, não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a) Exercício da actividade sindical;
- b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c) Exercício de direitos reconhecidos neste acordo aos trabalhadores-estudantes;
- d) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 102.^a

Sanções aplicáveis

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — A entidade patronal suspende a execução da sanção aplicada se, a requerimento do trabalhador, atendendo à sua personalidade, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior ao ilícito disciplinar e às circunstâncias deste, concluir que a simples censura do facto e a ameaça da sanção realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.

6 — Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 103.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de Comissão de Trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 104.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

2 — Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir

a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 105.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao arguido e à Comissão de Trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço, de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser aludida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 106.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 107.^a

Aplicação da sanção

1 — Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 da cláusula 102.^a

2 — Sob pena de nulidade, a transacção pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da instituição com poderes bastantes e, pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.

3 — A transacção referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

Cláusula 108.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 109.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b)* Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c)* Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d)* Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e)* Participar ao seu Sindicato, à Inspecção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho o não cumprimento deste acordo por parte da entidade patronal;
- f)* Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)*, *d)*, *e)*, e *f)* do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea *c)* do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma entidade patronal.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea *c)* do n.º 1, é de cinco anos,

a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 110.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a)* Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c)* Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a)* Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 104.^a;
- b)* Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c)* A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 104.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 104.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 111.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a)* Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
 - i)* Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
 - ii)* Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea *i)*, mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco;
 - iii)* Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea *i)*, mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

- iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea iii), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;
- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

TÍTULO III

Direitos e deveres sociais

CAPÍTULO I

Segurança social

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 112.^a

Garantia de benefícios

1 — As entidades patronais subscritoras do presente acordo garantem, a título de plano base, os benefícios previstos na secção II deste capítulo aos respectivos trabalhadores, reformados e pensionistas, sendo estes reconhecidos como participantes do fundo de pensões de que são associadas aquelas entidades, independentemente da data da respectiva admissão.

2 — As entidades patronais são, para todos os efeitos, solidariamente responsáveis com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de velhice, invalidez e sobrevivência previstas na secção II deste capítulo.

3 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a um trabalhador que seja beneficiário dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pelas entidades patronais, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 — Para efeitos do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 116.^a

5 — As entidades patronais adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades e os valores correspondentes a diuturnidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à respectiva entidade a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza, com o limite do valor das mensalidades e diuturnidades adiantadas a que tenham direito.

6 — As mensalidades, os valores correspondentes a diuturnidades e os demais benefícios previstos neste capítulo são actualizados de acordo com as regras no mesmo previstas e na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis retributivos.

Cláusula 113.^a

Fundo de pensões

1 — Os benefícios previstos neste capítulo estão contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões instituído pelas entidades patronais e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização dos planos de pensões das entidades patronais.

3 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma entidade patronal signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com uma instituição não outorgante, será transferido do fundo de pensões instituído pela anterior entidade patronal para o fundo de pensões instituído pela nova instituição, o valor actual das responsabilidades com os benefícios de reforma e de sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as entidades em causa, a reciprocidade e equidade na adopção deste procedimento.

4 — As entidades patronais deverão fornecer aos sindicatos cópia do contrato constitutivo do respectivo fundo de pensões e de qualquer alteração contratual verificada no mesmo, bem como os relatórios anuais de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades das referidas entidades.

5 — O fundo de pensões é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei, podendo os sindicatos acompanhar a gestão dos planos de pensões de contribuição definida que vierem a ser estabelecidos, nos termos a estipular no contrato constitutivo e no contrato de gestão do fundo de pensões, em substituição do actual plano complementar por aquele instituído e transcrito na secção III deste capítulo.

Cláusula 114.^a

Contribuições para o fundo de pensões

1 — 5% da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, reverterão para o fundo de pensões instituído pelas entidades patronais.

2 — A majoração da retribuição em importância equivalente à contribuição prevista no n.º 1 anterior, outorgada pela entidade patronal, não poderá ser absorvida pela retribuição de base de cada trabalhador antes de decorridos três exercícios relevantes, nos termos da cláusula 124.^a, para efeitos da recepção dos benefícios do plano complementar.

3 — As contribuições efectuadas pelos trabalhadores apenas são reembolsáveis nos casos em que, de acordo com contrato constitutivo do fundo de pensões, se haja verificado uma das circunstâncias que dão lugar ao pagamento de uma pensão, caso em que serão repercutidas no valor desta.

Cláusula 115.^a

Junta médica de verificação do estado de invalidez

1 — Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o trabalho.

2 — As juntas médicas previstas no número anterior são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

- a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo e indicando o médico que a representará na mesma;
- b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;
- c) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

3 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

4 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o representou.

Cláusula 116.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos na secção II do presente capítulo, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

SECÇÃO II

Plano base

Cláusula 117.^a

Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no sector bancário

1 — O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço de uma entidade patronal subscritora, passe

à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja 65 anos de idade (invalidez presumível) tem direito:

- a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, num período intercalar, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V aos valores decorrentes da aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço e, posteriormente, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI;
- b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com o previsto no anexo VII.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) Relativamente ao anexo V, se o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, qualquer fracção do 1.º ano como correspondendo a um ano completo de serviço;
- b) Relativamente ao anexo VI, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo III.

3 — O trabalhador nas situações previstas nos números anteriores tem também direito:

- a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;
- b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Janeiro.

4 — O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com uma entidade patronal signatária, esteja ao serviço de outra instituição do sector bancário aquando da passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível, não tendo ocorrido o reconhecimento, no âmbito da referida instituição, dos anos de serviço prestados às entidades patronais signatárias, nem a transferência de responsabilidades prevista no n.º 3 da cláusula 113.^a, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

5 — Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas no n.º 1, cada uma das mensalidades a que o trabalhador tem direito não pode ser de montante inferior ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respectiva categoria, para o grupo C.

6 — O trabalhador em regime de tempo parcial tem direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

7 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade patronal pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

8 — O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade patronal.

9 — Da aplicação do anexo v não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, independentemente de terem sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 118.^a

Valor correspondente a diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas na cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades que o trabalhador tenha adquirido, bem como o valor proporcional da diuturnidade respeitante aos anos completos de serviço efectivo compreendidos entre a data de vencimento da última diuturnidade e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 1 da cláusula 85.^a

2 — O regime referido na segunda parte do número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

Cláusula 119.^a

Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora do sector bancário

1 — O trabalhador de uma entidade patronal subscritora do presente acordo não inscrito no regime geral de segurança social ou em qualquer outro regime especial de segurança social que passe à situação de invalidez ou de invalidez presumível já desvinculado da referida entidade ou de qualquer outra instituição do sector bancário tem direito ao pagamento pela entidade patronal subscritora, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime geral de segurança social ou outro regime especial mais favorável que lhe seja aplicável, independentemente do trabalhador chegar ou não a adquirir direitos nos referidos regimes.

2 — A parte da pensão a cargo da entidade patronal, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, prevista no n.º 1 anterior, será calculada com base na aplicação do anexo vi, na parte correspondente a 35 anos de serviço, à retribuição fixada no anexo iii correspondente ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado na data da cessação do contrato de trabalho com a referida entidade, e actualizada segundo as regras do presente acordo.

3 — A verificação das situações de invalidez fora do âmbito de qualquer regime de segurança social será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 115.^a

4 — Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades para outra instituição não outorgante do presente acordo nos termos do n.º 3 da cláusula 113.^a, cessa a responsabilidade da entidade patronal subscritora pelo pagamento das mensalidades de pensão de reforma prevista no n.º 1.

Cláusula 120.^a

Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário

1 — Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o n.º 1 da cláusula 117.^a, as entidades subscritoras concederão:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VIII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III, ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respectivamente, no activo ou na reforma;
- c) A pensão mensal de sobrevivência prevista na alínea anterior acresce um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual à maior mensalidade que ocorrer no ano a que respeitar, a satisfazer em Novembro e em Janeiro, respectivamente.

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VIII não podem ser em caso algum inferiores ao salário mínimo nacional.

4 — Os valores das pensões de sobrevivência são actualizados pela aplicação da percentagem acordada para o nível 1 da tabela de vencimentos.

5 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

- a) O cônjuge sobrevivente;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

6 — A pensão de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês previstos no n.º 1 são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50% para o cônjuge sobrevivente;
- b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

- c) 100 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivivo;
- d) 100 % para o cônjuge sobrevivivo, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão.

7 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivivo será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador ou reformado não tiver deixado cônjuge sobrevivivo ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, nas condições referidas na alínea b) do n.º 5 desta cláusula.

8 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, a sua parte acrescerá à dos restantes.

9 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída, nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

10 — O disposto nesta cláusula aplica-se exclusivamente às situações verificadas após a entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 121.^a

Pensão de sobrevivência em caso de morte fora do sector bancário

1 — A morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta a cláusula 119.^a constitui as entidades subscritoras na obrigação de conceder uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.

2 — Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no n.º 5 da cláusula anterior.

SECÇÃO III

Plano complementar

Cláusula 122.^a

Âmbito

1 — Aos trabalhadores em efectividade de funções que, independentemente da data da respectiva admissão, contribuam, nos termos da cláusula 114.^a, para o financiamento do fundo de pensões serão atribuídos os benefícios contemplados no plano complementar por aquele instituído, nos termos e condições definidos, em cada momento, pelos respectivos contrato constitutivo e contrato de gestão.

2 — Para efeitos da presente secção, entende-se por:

- a) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo contrato constitutivo do fundo de pensões visando a atribuição de benefícios complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;

- b) Return on Equity (ROE) consolidado do Grupo Banco Comercial Português, o resultante dos documentos de prestação de contas consolidadas apresentadas pelo Banco Comercial Português, S. A., nos termos legais;
- c) Remuneração efectiva, o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;
- d) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma actividade remunerada, com fundamento em sintomas objectivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos actuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

Cláusula 123.^a

Benefícios

1 — Os benefícios contemplados no plano complementar a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior são, na data de entrada em vigor do presente acordo, os seguintes: benefícios complementares da pensão de velhice, da pensão de invalidez total e permanente, da pensão de sobrevivência de trabalhadores no activo, e da pensão de sobrevivência de trabalhadores reformados.

2 — Os benefícios complementares da pensão de velhice são correspondentes a uma fracção da diferença entre, por um lado, o valor dos benefícios decorrentes da aplicação das percentagens da tabela anexa ao contrato constitutivo do fundo de pensões à remuneração efectiva do participante à data da reforma e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito.

3 — A fracção referida no número anterior corresponde à proporção entre a percentagem da citada tabela anexa referente ao número de anos a considerar para a atribuição do plano complementar e a percentagem do mesmo anexo correspondente ao número total de anos de serviço prestados a cada uma das entidades outorgantes deste ACT.

4 — Os benefícios complementares da pensão de invalidez total e permanente são correspondentes ao valor, à data da invalidez, da diferença entre, por um lado, 100 % da remuneração efectiva do participante àquela data e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança

social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito.

5 — Em qualquer caso, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6% que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100%.

6 — Os benefícios complementares da pensão de sobrevivência de trabalhadores no activo são correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50% da remuneração efectiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito.

7 — Os benefícios complementares da pensão de sobrevivência de trabalhadores reformados são correspondentes ao valor, à data da morte do beneficiário reformado, da diferença entre, por um lado, 50% da pensão de velhice ou de invalidez auferida pelo beneficiário àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito

8 — O disposto na parte final dos anteriores n.ºs 2, 4, 6 e 7 não prejudica o regime previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 112.^a

Cláusula 124.^a

Regras de aplicação

1 — Para a atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar só serão considerados os exercícios completos em que o trabalhador em efectividade de funções haja contribuído para o fundo, nos termos previstos na cláusula 114.^a, e em que se tenham verificado, cumulativamente, os demais requisitos em cada momento previstos no contrato constitutivo e no contrato de gestão do fundo de pensões relativos à rendibilidade do Grupo Banco Comercial Português e ao resultado decorrente do processo de avaliação interna, designadamente:

- a) O Return on Equity (ROE) consolidado do Grupo Banco Comercial Português tenha sido, em cada exercício, igual ou superior ao fixado para o efeito no contrato de gestão;
- b) O trabalhador não tenha renunciado à majoração, não se encontre na situação de pré-reforma, e em cada ano tenha obtido notação igual ou superior a 40.

2 — A notação referida na alínea b) do número anterior considera-se atingida por todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.^a

3 — As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas ao plano complemen-

tar caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades patronais associadas do fundo, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

4 — Exceptuando o previsto no número anterior, o trabalhador adquire o direito a que determinado exercício conte para efeitos do cálculo dos benefícios complementares diferidos, sempre que, no respectivo ano, se verifiquem as condições elencadas no n.º 1.

5 — Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do Grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

6 — O limite máximo do montante das pensões de reforma por velhice ou invalidez será sempre o da última remuneração líquida, não podendo, em situação alguma, traduzir-se em montante líquido superior àquela.

CAPÍTULO II

Assistência médica e cuidados de saúde

Cláusula 125.^a

Direitos

1 — Têm direito a assistência médica e a cuidados de saúde, nos termos previstos no presente capítulo, os trabalhadores, reformados e pensionistas abrangidos pela cláusula 1.^a deste acordo.

2 — O direito previsto no número anterior abrange serviços e participações em despesas nos domínios médico, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos, intervenções cirúrgicas, tratamentos e próteses.

3 — Para além dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, têm direito à assistência médica e aos cuidados de saúde previstos no presente capítulo os membros dos respectivos agregados familiares como tal definidos no regulamento dos serviços de assistência médico-social (SAMS).

4 — Os direitos previstos nos números anteriores mantêm-se após a passagem à reforma por invalidez ou invalidez presumível dos trabalhadores, bem como, depois da morte destes, relativamente aos titulares das pensões de sobrevivência correspondentes.

5 — O disposto neste capítulo não se aplica aos reformados e pensionistas abrangidos pelo n.º 4 da cláusula 117.^a e pelas cláusulas 119.^a e 121.^a

Cláusula 126.^a

SAMS

1 — Os SAMS constituem serviços de natureza privada, com autonomia financeira, geridos por cada um dos sindicatos signatários.

2 — A assistência médica e os cuidados de saúde são prestados ou assegurados pelos SAMS, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna, e através das seguintes formas:

- a) Rede de serviços dos SAMS de cada um dos sindicatos signatários, incluindo os serviços das entidades com quem estes tenham celebrado acordos ou convenções;
- b) Rede de serviços disponibilizados pela Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A. (Médis);
- c) Rede de serviços disponibilizados pelo Serviço Nacional de Saúde;
- d) Outras entidades prestadoras de cuidados de saúde não abrangidas pelas alíneas anteriores.

3 — Para efeitos do previsto na alínea b) do número anterior, os SAMS suportarão os respectivos custos, pagando à Médis, mediante facturação adequada, o valor dos serviços prestados, nos termos e condições do protocolo celebrado entre os sindicatos e aquela empresa.

4 — A actividade e as contas dos SAMS serão auditadas anualmente por uma empresa de auditoria internacionalmente reconhecida.

Cláusula 127.^a

Contribuições para os SAMS

1 — Como contrapartida da assistência médica e dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelos SAMS, têm estes direito às seguintes contribuições:

- a) A cargo das entidades patronais, a verba correspondente a 6,5% do total:
 - i) Das retribuições de base e das diuturnidades pagas mensalmente aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo;
 - ii) Das prestações mensais de doença, invalidez e invalidez presumível, incluindo as diuturnidades;
 - iii) Das pensões de sobrevivência;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo, a verba correspondente a 1,5% da retribuição de base mensal e das diuturnidades que lhes competirem;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença por período superior a um mês, bem como na reforma por invalidez e por invalidez presumível, a verba correspondente a 1,5% das respectivas prestações e das diuturnidades que lhes competirem;
- d) A cargo dos titulares das pensões de sobrevivência, a verba correspondente a 1,5% das pensões recebidas.

2 — As contribuições previstas no número anterior incidirão também sobre o subsídio de férias e o subsídio de Natal ou 14.º mês que forem devidos.

3 — As contribuições para os SAMS relativas aos trabalhadores contratados a tempo parcial serão calculadas sobre o valor da retribuição do nível 4 se da aplicação do nível em que os trabalhadores se encontram resultarem contribuições de valor inferior.

4 — Para o cálculo das contribuições previstas nos números anteriores não se consideram os benefícios apurados ao abrigo do plano complementar, mas apenas os demais valores das prestações a que por este acordo os trabalhadores, reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das prestações recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que devam entregar à respectiva entidade.

5 — As entidades patronais remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, acompanhadas de um ficheiro informático que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

6 — O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo X.

7 — As entidades patronais procederão ao desconto, sem quaisquer encargos, no vencimento dos trabalhadores, nos subsídios de doença, nas pensões de reforma e nas pensões de sobrevivência, as importâncias indicadas pelos SAMS, resultantes de créditos concedidos por este para financiar despesas de saúde não participadas.

CAPÍTULO III

Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Acidentes pessoais

Cláusula 128.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, igual ao valor fixado no anexo IV.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais não prejudica os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 129.^a

Princípios gerais

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação, em dinheiro ou em espécie, dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A reparação em dinheiro será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição efectiva do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

3 — As reparações de danos ao abrigo desta secção não prejudicam os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

Cláusula 130.^a

Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta (ITA), o trabalhador tem direito a uma indemnização diária igual a 70% da respectiva retribuição efectiva ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial (ITP), o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 70% da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a entidade patronal deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado de saúde e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho para uma seguradora, a entidade patronal assegurará as prestações a que aludem os números anteriores e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, no momento do seu pagamento.

Cláusula 131.^a

Incapacidade permanente

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho (IPATOT), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição efectiva, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia, compreendida entre 50% e 70% da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 — Em caso de incapacidade permanente parcial (IPP), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 — Nos casos de IPP para o trabalho ou de IPATH, a entidade patronal deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 132.^a

Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização igual ao valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO IV

Maternidade e paternidade

Cláusula 133.^a

Regime de maternidade e paternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença durante 120 dias no período de maternidade.

2 — 90 dos 120 dias referidos no número anterior serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

3 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido do período de tempo necessário ao efeito, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

5 — A licença de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

6 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

7 — Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

8 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

9 — O pai tem direito a uma licença de 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar durante os 30 dias seguintes ao nascimento do filho.

10 — As licenças, dispensas e faltas previstas no âmbito do regime da maternidade e paternidade não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição.

Cláusula 134.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 135.^a

Condições de segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 136.^a

Desempenho das tarefas no período de maternidade

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e até três meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

Cláusula 137.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 138.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Cláusula 139.^a

Adopção

Em caso de adopção de menores de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

Cláusula 140.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

CAPÍTULO V

Subsídios familiares

Cláusula 141.^a

Subsídio infantil

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal, por cada filho, no valor fixado no anexo IV e nas condições previstas nos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago juntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5 — Este subsídio é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnem as condições para a sua atribuição.

Cláusula 142.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão de subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — Estes subsídios vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — A estes subsídios aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 42.^a e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.

4 — Estes subsídios não são cumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Empréstimos à habitação

Cláusula 143.^a

Empréstimos à habitação

As entidades patronais signatárias concedem aos respectivos trabalhadores na situação de contrato de trabalho sem termo e àqueles que, com menos de 65 anos de idade, tenham sido colocados na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria nos termos do presente capítulo e do regulamento dos empréstimos à habitação que constitui o anexo IX a este acordo.

Cláusula 144.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos destinam-se a, nomeadamente:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria;
- f) Substituição de empréstimos da mesma natureza constituídos noutras instituições de crédito.

2 — O regime previsto no número anterior é aplicável às situações de residência não permanente nos termos e condições previstos no anexo IX, não podendo os empréstimos ser cumuláveis com outros relativos a qualquer outra residência.

Cláusula 145.^a

Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 146.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 164 000, ou € 184 500 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, e não pode ultrapassar 90% do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

2 — O valor constante do número anterior pode ser revisto anualmente.

Cláusula 147.^a

Taxa de juro

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é a que resulta da aplicação de 65% ao valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação do valor referido no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

Cláusula 148.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções nas entidades patronais outorgantes do presente acordo, serão mantidas, nos casos de reforma, despedimento colectivo ou de extinção do posto de trabalho, as condições de amortização segundo o plano inicial.

2 — Exceptuam-se do previsto no número anterior as situações em que o trabalhador passe a colaborar com instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo.

TÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 149.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo.

2 — À comissão paritária compete, nomeadamente, apreciar todas as questões concretas que se coloquem com relação:

- a) À duração, em termos médios, do período normal de trabalho e do período de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, tal como estipulado na cláusula 48.^a e no n.º 3 da cláusula 53.^a, nomeadamente as respeitantes a divergências que surjam entre trabalhadores e entidade patronal quanto à compensação de horas para cumprimento global do período de trabalho;
- b) À verificação de eventuais constrangimentos na carreira profissional de algum trabalhador em resultado da transição do anterior ACTV para o presente acordo colectivo, no quadro das regras previstas nos n.ºs 1 a 4 da cláusula seguinte.

3 — A comissão será composta por um máximo de oito elementos, sendo designados até um máximo de dois elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de dois assessores técnicos designados por cada parte.

4 — A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

Cláusula 150.^a

Transição de regimes

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2 — Os trabalhadores que até 31 de Dezembro de 2002 cumpram os requisitos previstos no anterior ACTV para efeitos de promoções ou de aquisição de diuturnidades têm direito à atribuição do respectivo benefício.

3 — As entidades patronais procederão à revisão da classificação de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.

4 — A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício das respectivas funções.

5 — As pensões de sobrevivência atribuídas ao abrigo do anterior ACTV são actualizáveis nos termos do n.º 6 da cláusula 112.^a, sem prejuízo da pensão mínima prevista no anexo VIII deste acordo.

Cláusula 151.^a

Processo de avaliação

As condições de promoção e de progressão, bem como de atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, decorrentes do processo de avaliação dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 20.^a, 21.^a e 124.^a do presente acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adopção, pelas entidades patronais, de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por uma grelha alfanumérica, ou a adopção de índices de desempenho por grupos de trabalhadores a que estão atribuídas funções com nível de exigência similar.

Cláusula 152.^a

Tempo de serviço prestado na função pública

Para além do estabelecido na cláusula 116.^a, aos trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2001 será contado, para efeitos de aplicação do anexo VI, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 153.^a

Cálculo do subsídio de turnos

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos à data da entrada em vigor da revisão do presente acordo, acordada em 2004, manterão o direito a receber o subsídio mensal calculado nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 89.^a enquanto permanecerem vinculados a esse regime de horário de trabalho.

Cláusula 154.^a

Revisão do acordo

1 — Os instrumentos de revisão do presente acordo entram em vigor no dia imediato ao da respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As revisões da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsí-

dios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção das ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem adoptada para a revisão da tabela de vencimentos constante do anexo III.

Cláusula 155.^a

Revogação da convenção anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o ACTV para o sector bancário na parte aplicável às entidades outorgantes.

Cláusula 156.^a

Entrada em vigor

1 — O presente acordo entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002.

2 — Até à aprovação da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária, para o ano de 2002, serão aplicáveis os valores constantes das cláusulas e anexos com expressão pecuniária deste acordo.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias profissionais do grupo A — Área directiva

Director-geral, director-geral-adjunto, director central e director central-adjunto. — Integram a alta direcção da entidade patronal; de forma autónoma, tomam as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes; normalmente, reportam directamente ao administrador do respectivo pelouro.

Director, director-adjunto e subdirector. — Tomam as decisões de gestão das unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal superiormente definidos; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível da alta direcção ou do conselho de administração; às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B — Área comercial

Director de estabelecimento/operações e gerente de estabelecimento. — No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um *back-office* de um estabelecimento.

Subgerente de estabelecimento. — Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o director de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de estabelecimento/operações. — No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades comerciais e administrativas do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento.

Subchefe de estabelecimento/operações. — Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento, cabendo-lhes substituir a respectiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

Promotor comercial. — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

Gestor de cliente. — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Supervisor. — Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho.

Gerente in «store», assistente de cliente. — Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

Categorias profissionais do grupo B — Área técnica

Técnico de grau I. — Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade patronal; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II. — Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III. — Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia,

podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV. — Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico. — Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B — Área operativa/administrativa

Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector e supervisor. — Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Secretário. — Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional. — Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Categorias profissionais do grupo B — Área da saúde/ambiente

Médico. — Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

Enfermeiro. — Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

Categorias profissionais do grupo C — Área de apoio

Telefonista, contínuo, motorista e auxiliar. — Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos (*)
A	Directiva	Director-geral	20
		Director-geral-adjunto	19
		Director central	18
		Director central-adjunto	18
		Director	16
		Director-adjunto	15
		Subdirector	14

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos (*)	
B	Comercial	Director de estabelecimento/operações.	12	
		Gerente de estabelecimento.	11	
		Subgerente de estabelecimento.	10	
		Chefe de estabelecimento/operações.	8	
		Subchefe de estabelecimento/operações.	7	
		Promotor comercial	7	
		Gestor de cliente	5	
		Supervisor	5	
		Gerente <i>in store</i>	4	
		Assistente de cliente ...	4	
	Técnica	Técnico de grau I	15	
		Técnico de grau II	12	
		Técnico de grau III	10	
		Técnico de grau IV	8	
		Assistente técnico	4	
		Operativa/administrativa.	Chefe de serviço	11
			Subchefe de serviço	10
	Chefe de divisão		10	
	Subchefe de divisão		9	
	Chefe de secção		9	
	Subchefe de secção		8	
	Chefe de sector		8	
	Secretário		6	
	Supervisor		5	
	Assistente operacional ...		4	
	Saúde/ambiente	Médico	14	
		Enfermeiro	6	
	C	Apoio	Telefonista	3
			Contínuo	2
			Motorista	2
			Auxiliar	1

(*) O nível mínimo de admissão, através de contrato de trabalho sem termo, é o nível 5, se tiver sido precedida de um período de estágio de pelo menos um ano ou se o trabalhador estiver habilitado com uma licenciatura em curso superior.

ANEXO III Tabela de vencimentos

Níveis	Retribuições mínimas (em euros)
20	4 791,50
19	4 408
18	4 107
17	3 782,50
16	3 466,50
15	3 153,50
14	2 162
13	2 010
12	1 803
11	1 616,50
10	1 215
9	1 127,50
8	1 011
7	929
6	877,50
5	777
4	675,50
3	589,50
2	523
1	450

ANEXO IV Outras prestações pecuniárias

Cláusulas	Designação	Valor (em euros)
85. ^a	Diuturnidades	37,10
95. ^a	Subsídio de almoço	8,45
96. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	17,70
98. ^a	Ajudas de custo:	
(n.ºs 3 e 5)	a) Em Portugal	46,05
	b) No estrangeiro	160,30
	c) Apenas uma refeição	14,35
128. ^a	Indemnização por acidente em viagem ...	135 300
132. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	135 300
141. ^a	Subsídio infantil	22,95
142. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,75
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade	36,05
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade	44,90
	d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade ...	54,45
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	62,20

ANEXO V Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Período intercalar

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagens (*)
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
10	20	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

(*) Percentagens sobre a pensão, calculada por aplicação do anexo VI para 35 anos de serviço.

ANEXO VI

Percentagens para cálculo do valor das menssalidades de doença, invalidez ou inabilidade presumível — Último período

Níveis	Anos																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
2	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
3	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
4	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
5	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
6	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
7	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
8	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
9	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
10	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
11	21,94	22,94	22,56	22,12	21,78	21,51	21,41	21,35	21,34	23,99	17,59	16,95	16,44	16,72	12,43	12,25	12,17	12,44	11,59	10,70
12	24,69	25,81	25,38	24,89	24,51	24,20	24,08	24,02	24,01	23,99	19,79	19,07	18,49	18,82	13,98	13,79	13,69	14	13,03	12,05
13	27,43	28,67	28,20	27,65	27,23	26,89	26,76	26,69	26,67	26,66	21,99	21,19	20,55	20,91	15,53	15,33	15,22	15,56	14,48	13,38
14	30,17	31,54	31,02	30,42	29,95	29,58	29,44	29,36	29,34	29,33	24,19	23,30	22,60	22,99	17,09	16,85	16,73	17,11	15,93	14,72
15	32,92	34,41	33,84	33,18	32,68	32,27	32,11	32,02	32,01	31,99	26,38	25,42	24,65	25,08	18,65	18,39	18,26	18,67	17,37	16,05
16	35,66	37,28	36,66	35,95	35,40	34,96	34,79	34,69	34,68	34,66	28,58	27,54	26,71	27,18	20,20	19,92	19,78	20,22	18,83	17,39
17	39,32	41,10	40,42	39,64	39,03	38,55	38,36	38,25	38,23	38,21	31,51	30,36	29,44	29,96	22,27	21,96	21,81	22,29	20,75	19,17
18	42,06	43,97	43,24	42,40	41,75	41,23	41,03	40,92	40,90	40,88	33,72	32,48	31,50	32,06	23,83	23,50	23,32	23,85	22,20	20,52
19	44,80	46,83	46,06	45,17	44,48	43,92	43,71	43,59	43,57	43,54	35,92	34,60	33,55	34,15	25,37	25,02	24,85	25,40	23,65	21,85
20	47,54	49,70	48,88	47,93	47,20	46,61	46,38	46,26	46,23	46,21	38,12	36,72	35,61	36,23	26,93	26,56	26,37	26,96	25,10	23,19
21	50,29	52,57	51,70	50,70	49,92	49,30	49,06	48,93	48,90	48,88	40,31	38,84	37,66	38,32	28,48	28,09	27,89	28,52	26,54	24,53
22	53,03	55,44	54,52	53,46	52,65	51,99	51,74	51,59	51,57	51,54	42,51	40,96	39,72	40,42	30,04	29,62	29,42	30,07	27,99	25,86
23	56,69	59,26	58,28	57,15	56,28	55,58	55,30	55,15	55,13	55,10	45,44	43,78	42,45	43,20	32,11	31,66	31,44	32,15	29,93	27,65
24	59,43	62,13	61,10	59,91	59	58,27	57,98	57,82	57,79	57,76	47,64	45,90	44,51	45,30	33,66	33,20	32,96	33,71	31,38	28,99
25	62,17	64,99	63,92	62,68	61,72	60,96	60,66	60,49	60,46	60,43	49,84	48,02	46,56	47,38	35,22	34,73	34,48	35,25	32,81	30,33
26	64,92	67,86	66,74	65,44	64,45	63,65	63,33	63,16	63,13	63,09	52,04	50,13	48,62	49,47	36,77	36,26	36,01	36,81	34,26	31,66
27	67,66	70,73	69,56	68,21	67,17	66,33	66,01	65,83	65,79	65,76	54,24	52,25	50,67	51,57	38,32	37,79	37,53	38,36	35,71	33
28	70,40	73,60	72,38	70,98	69,89	69,02	68,68	68,50	68,46	68,43	56,44	54,37	52,73	53,66	39,88	39,33	39,05	39,92	37,16	34,33
29	74,06	77,42	76,14	74,66	73,52	72,61	72,25	72,05	72,02	71,98	59,37	57,20	55,46	56,45	41,95	41,37	41,08	42	39,09	36,13
30	76,80	80,29	78,96	77,43	76,25	75,30	74,93	74,72	74,69	74,65	61,57	59,32	57,52	58,53	43,50	42,90	42,59	43,56	40,54	37,46
31	79,55	83,15	81,78	80,19	78,97	77,99	77,60	77,39	77,35	77,31	63,77	61,44	59,57	60,62	45,06	44,43	44,12	45,11	41,99	38,80
32	82,29	86,02	84,60	82,96	81,69	80,68	80,28	80,06	80,02	79,98	65,97	63,56	61,63	62,71	46,61	45,97	45,65	46,67	43,44	40,14
33	85,03	88,89	87,42	85,72	84,42	83,37	82,96	82,73	82,69	82,64	68,17	65,68	63,68	64,81	48,16	47,50	47,16	48,22	44,89	41,48
34	87,78	91,76	90,24	88,49	87,14	86,06	85,63	85,40	85,36	85,31	70,36	67,80	65,73	66,90	49,71	49,03	48,69	49,78	46,33	42,82
35	91,43	95,58	94	92,18	90,77	89,64	89,20	88,96	88,91	88,87	73,29	70,62	68,47	69,69	51,79	51,07	50,71	51,85	48,26	44,60

ANEXO VII

Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço

(Em euros)

Níveis	Base de cálculo Anexo III	Percentagens Anexo VI	Mensalidades (*)
20	4 791,50	44,60	2 137,01
19	4 408	48,26	2 127,30
18	4 107	51,85	2 129,48
17	3 782,50	50,71	1 918,11
16	3 466,50	51,07	1 770,34
15	3 153,50	51,79	1 633,20
14	2 162	69,69	1 506,70
13	2 010	68,47	1 376,25
12	1 803	70,62	1 273,28
11	1 616,50	73,29	1 184,73
10	1 215	88,87	1 079,77
9	1 127,50	88,91	1 002,46
8	1 011	88,96	899,39
7	929	89,20	828,67
6	877,50	89,64	786,59
5	777	90,77	705,28
4	675,50	92,18	622,68
3	589,50	94	554,13
2	523	95,58	499,88
1	450	91,43	411,44

(*) Para os grupos A e B — pensão mínima: € 675,50. Para o grupo C — pensão mínima: € 450.

ANEXO VIII

Percentagens para cálculo do valor das pensões de sobrevivência

(Porcentagem)

Nível	Morte no activo (A)	Morte na reforma (B)
20	25,08	60
19	27,17	60
18	29,82	60
17	29,22	60
16	29,65	60
15	30,05	60
14	40,61	60
13	39,60	60
12	40,46	60
11	41,59	60
10	50	60
9	50	60
8	50	60
7	50	60
6	50	60
5	50	60
4	50	60
3	50	60
2	50	60
1	50	60

(A) Morte no activo — percentagens sobre o vencimento do anexo III; pensão mínima: € 420.

(B) Morte na reforma — percentagens sobre a mensalidade calculada pelo anexo VI; pensão mínima: € 420.

ANEXO IX

Regulamento dos empréstimos à habitação

Artigo 1.º

Finalidades dos empréstimos

1 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas na cláusula 141.ª,

poderão também ser concedidos empréstimos nos termos deste regulamento para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2 — Salvo o disposto na alínea f) do n.º 1 da cláusula 141.ª, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

3 — O disposto na alínea e) do n.º 1 da cláusula 141.ª abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

Artigo 2.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de habitação própria, a concessão de outro financiamento com a mesma finalidade não poderá ser superior a 90% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da antiga habitação ou do valor da avaliação, se superior.

2 — No caso de solicitação de empréstimo para ampliação ou beneficiação de habitação própria, o respectivo valor, quando adicionado ao valor do empréstimo em curso ou a conceder, não poderá ser superior a 90% do valor total da habitação, após conclusão das obras.

3 — No caso de liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação da habitação, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — O empréstimo a conceder não pode determinar um encargo mensal que, adicionado às restantes prestações de empréstimos em curso, de qualquer natureza, ultrapasse um terço da remuneração mensal efectiva do trabalhador e cônjuge, caso exista.

5 — Para efeitos do número anterior, considera-se:

- a) Agregado familiar — o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a) em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;
- b) Rendimento do agregado familiar — a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

Artigo 3.º

Novos empréstimos

Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição de habitação, a concessão de um novo empréstimo fica condicionada:

- a) Se for para a mesma finalidade, à liquidação do primeiro, no prazo máximo de 180 dias a contar da data da concessão do novo empréstimo e ao respeito dos limites previstos na cláusula 143.^a do acordo e no artigo anterior;
- b) Se tiver por finalidade a ampliação ou beneficiação de habitação ou à liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, ao cumprimento dos limites previstos na cláusula 143.^a do acordo e no artigo anterior.

Artigo 4.º

Adiantamentos para sinal ou reforço de sinal

1 — Nos casos referidos nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 1 da cláusula 141.^a, as instituições adiantarão o montante exigido como sinal ou reforço de sinal e princípio de pagamento até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) No caso de aquisição de habitação já construída ou em construção, dois terços do financiamento aprovado ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- b) No caso de aquisição de terreno e construção de habitação, um terço do valor do terreno ou um nono do valor do financiamento aprovado, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder.

2 — A concessão dos adiantamentos previstos no número anterior está sujeita às seguintes condições:

- a) Subscrição, pelo colaborador e cônjuge, caso exista, de livrança-caução em branco e acordo de preenchimento de livrança;
- b) Prova dos desembolsos através da assinatura de contrato-promessa de compra e venda, reconhecido notarialmente;
- c) Introdução de uma cláusula no contrato-promessa de compra e venda do seguinte teor: «No caso de a compra e venda prometida não poder realizar-se dentro do prazo convencionado, por motivo não imputável ao promitente comprador, são-lhe devidas todas as quantias que tiver entregue ao promitente vendedor a título de sinal e princípio de pagamento, sem prejuízo do disposto no artigo 442.º do Código Civil.»;
- d) Nos casos a que respeita a alínea *b*) do número anterior, é ainda necessário que o loteamento esteja aprovado.

3 — Em alternativa às condições previstas nas alíneas *a*) a *c*) do número anterior, será exigível a constituição de hipoteca de outro imóvel, penhora ou aval, que seja garantia adequada às importâncias adiantadas.

4 — A escritura de compra e venda e de mútuo com hipoteca deverá ser celebrada no prazo máximo de um ano, a contar da data de concessão do adiantamento, podendo, a título excepcional, desde que apresentada

justificação aceitável, ser prorrogado, no máximo, por igual período.

5 — O não cumprimento dos prazos previstos no número anterior ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela instituição de crédito mutuamente para operações de igual prazo.

Artigo 5.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos no n.º 1 do artigo 1.º desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos das garantias, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista à transferência para nova habitação, e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

4 — A escritura de hipoteca deve ser celebrada simultaneamente com a escritura de compra e de mútuo.

Artigo 6.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor da construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia de seguros a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos contratos de seguro previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada.

Artigo 7.º

Disponibilização e prazo de utilização do empréstimo

1 — O empréstimo será disponibilizado na conta de depósito à ordem do trabalhador simultaneamente com a celebração da escritura ou do contrato particular.

2 — Nos empréstimos para construção, a utilização total do empréstimo nunca poderá ultrapassar o prazo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e a disponibilização do financiamento por *tranches* não poderá exceder o número de seis, precedidas de vistoria justificativa.

3 — Nos empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria, a disponibilização do financiamento por *tranches* nunca poderá ultrapassar, em cada momento, 90% do valor do imóvel, confirmado através da vistoria.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efectuados em prestações mensais constantes.

2 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3 — As prestações serão debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador, devendo este tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações.

4 — A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 4.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 6.º

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição de crédito 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, com a autorização da instituição mutuante.

Artigo 10.º

Confirmação das declarações

A instituição reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 11.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 12.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do empréstimo, se o imóvel deixar de se destinar à habitação do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto seja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 40 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhes competiriam, ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 1.º e da alínea b) do artigo 3.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 14.º

Processo de concessão dos empréstimos

A tramitação dos processos de empréstimo será definida internamente pela instituição.

ANEXO X

Informação a enviar aos sindicatos e aos SAMS

Elementos de identificação e data de processamento:

Nome;

Data de nascimento;

Sexo;

Número de contribuinte;

Código do sindicato:

0 — não sindicalizado;

N — Norte;

C — Centro;

S — Sul e Ilhas;

Código de banco;

Código de balcão;

Morada do local de trabalho;

Unidade orgânica;

Numero de sócio;

Número de trabalhador;

Regime de segurança social:

O — CAFEB;

V — regime geral de segurança social;

Número de beneficiário da segurança social;

Número de beneficiário dos SAMS;

Data de processamento (AAAAMM).

Situação profissional:

Vínculo:

1 — efectivo;

2 — contrato a termo certo;

3 — reformado;

4 — pensionista cônjuge;

5 — pensionista filho;

Data do início do vínculo;

Descontinuidade na banca;

Data de admissão na banca;

Data de admissão na empresa;

Data de readmissão na empresa;

Habilitações literárias;

Tempo de função pública;

Grupo;

Data de colocação no grupo;

Nível;

Data de nível;

Categoria;

Data de colocação na categoria;

Vencimento base;

Número de diuturnidades;

Valor de diuturnidades;

Tipo de isenção de horário:

0 — não tem isenção;

1 — 1 h isenção;

2 — 2 h isenção;

Valor isenção de horário;

Pensão de reforma;

Pensão de sobrevivência;

Subsídio de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos;

Subsídio de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos;

Subsídio de almoço;

Subsídio infantil;

Subsídio de estudo;

Subsídio de trabalhador-estudante;

Prémio de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.

Situações e ocorrências específicas:

Situação:

A — efectivo;

CT — contrato a termo;

H — pensionista;

F — falecido;

NI — reforma por invalidez;

X — despedido;

Y — pediu demissão;

A — readmitido;

E — expatriado;

SM — serviço militar;

Data de início da situação;

Data do fim da situação;

Ocorrência:

D — doença;

AT — acidente de trabalho;

L — licença sem retribuição;

SC — suspensão do contrato de trabalho;

RQ — requisitado;

MD — mudança de grupo;

MR — mudança de situação contratual;

Data de início da ocorrência;

Data de fim da ocorrência.

Contribuições:

Quotização sindical;

Contribuição para o FSA;

Contribuição para os SAMS — trabalhador;

Contribuição para os SAMS — empresa.

Valores totais:

Numero de trabalhadores;

Vencimentos base;

Diuturnidades;

Isenções de horário;

Subsídios de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos;

Subsídios de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos;

Subsídios de almoço;

Subsídios infantis;

Subsídios de estudo;

Subsídios de trabalhador-estudante;

Propinas;

Prémios de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos;

Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos não reformados;

Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos reformados;

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos não reformados;

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos reformados;

Quotizações sindicais;

Contribuições para o FSA;

Contribuições para os SAMS — trabalhadores;

Contribuições para os SAMS — empresa.

Depositado em 14 de Janeiro de 2005, a fl. 80 do livro n.º 10, com o n.º 14/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e outro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Entre as entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português abaixo signatárias, por um lado, e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, por outro, foi acordado alterar as cláusulas 1.^a, 2.^a, 3.^a, 11.^a, 13.^a, 29.^a, 35.^a, 37.^a, 41.^a, 47.^a, 48.^a, 49.^a, 51.^a, 54.^a, 56.^a, 57.^a, 59.^a, 66.^a, 69.^a, 70.^a, 71.^a, 72.^a, 74.^a, 79.^a, 80.^a, 83.^a, 86.^a, 96.^a, 100.^a, 103.^a, 106.^a, 110.^a, 111.^a, 117.^a, 121.^a, 122.^a, 124.^a, 132.^a, 134.^a, 141.^a e 142.^a, alterar os anexos III, IV e VIII, aditar as cláusulas 28.^a-A, 135.^a-A, 150.^a e 151.^a e eliminar as cláusulas 52.^a, 55.^a e 58.^a, todos do acordo colectivo de trabalho do Grupo Banco Comercial Português, celebrado entre o Banco Comercial Português e outras empresas do Grupo e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1998, com as alterações acordadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 30, de 15 de Agosto de 1999, 8, de 29 de Fevereiro de 2000, 30, de 15 de Agosto de 2002, e 30, de 15 de Agosto de 2003, os quais substituem e revogam as correspondentes, nas disposições do mesmo acordo, nos termos seguintes:

«Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e profissional

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 — O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

Cláusula 3.^a

Deveres das instituições

- 1 —
- a)
- b)
- c) Manter permanentemente actualizado, na Direcção de Recursos Humanos ou departamento equivalente, o registo do pessoal, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sem prejuízo de o registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer desses estabelecimentos;

- d) No acto de pagamento da retribuição, entregar ao trabalhador documento que identifique a instituição e no qual constem o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias e importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber, bem como a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho;
- e) Informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho constantes da lei.

2 — A entrega de documento contendo a informação prevista na alínea d) do n.º 1, bem como a prestação da informação a que se refere a alínea e) do mesmo número, por parte da instituição, considera-se cumprida com o seu envio para a caixa de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, nomeadamente através de técnicas de encriptação de mensagens e de códigos de acesso secretos, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3 — (Anterior n.º 2.)

4 — (Anterior n.º 3.)

Cláusula 9.^a

Encerramento temporário da empresa ou do estabelecimento

1 — No caso de encerramento temporário de uma empresa ou de um estabelecimento por facto imputável ao empregador ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 —

3 —

Cláusula 11.^a

Transmissão da empresa ou do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a instituição transmite-se ao adquirente, por qualquer título, da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, algum contrato de trabalho houver cessado nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutra empresa outorgante, noutra estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, sem prejuízo do disposto na cláusula 33.^a

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente do estabelecimento é soli-

dariamente responsável pelas obrigações decorrentes dos contratos de trabalho outorgados e vencidas até à data da transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Para efeitos do n.º 2, o adquirente, depois de cumprido o dever de informação aos representantes dos trabalhadores sobre a data e os motivos da transmissão, bem como das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes, pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável à transmissão, cessação ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessação ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

Cláusula 13.^a

Direitos sindicais

-
- a)
 - b)
 - c) Relativamente aos membros das direcções sindicais, do conselho directivo do SAMS/quadros e do conselho de gerência do SAMS/SIB, a três membros do secretariado de comissões ou secções sindicais e aos representantes sindicais na direcção da instituição de segurança social do sector bancário, dispor do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
 - d) Relativamente aos delegados sindicais, dispor das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias, e, para além disso, considerar justificadas as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das respectivas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo;
 - e) Relativamente aos elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos, dispor dos dias necessários para apresentar os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais, ou de empresa, dos sindicatos;
 - f) [Anterior alínea e).]
 - g) [Anterior alínea j).]
 - h) [Anterior alínea g).]
 - i) [Anterior alínea h).]

j) [Anterior alínea i).]

k) [Anterior alínea j).]

Cláusula 28.^a-A

Contrato de trabalho a termo

1 — Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicadas as condições constantes da lei e dos números seguintes.

2 — O contrato a termo pode também ser celebrado no caso da contratação de trabalhadores para os níveis 4 e 5.

3 — O contrato a termo dura pelo período acordado, não podendo exceder dois anos, incluindo renovações.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo celebrado na situação prevista no número anterior não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho com outro trabalhador.

5 — Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever de o empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Inspecção-Geral do Trabalho, trimestralmente, a celebração, com indicação do respectivo prazo e fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

6 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas ou disposições específicas do presente acordo justificarem ou determinarem um tratamento diferenciado.

Cláusula 29.^a

Período de estágio

1 — O acesso a categorias profissionais dos grupos A e B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que em caso algum excederá um ano, devendo a entidade empregadora, em caso de não confirmação na categoria profissional, comunicar a decisão ao trabalhador nos 30 dias subsequentes, a qual respeitará unicamente a factos ocorridos no período de estágio.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 35.^a

Mobilidade interempresas

1 — Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade empregadora, que se verifica nos termos gerais de

direito, a mobilidade de trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das entidades empregadoras outorgantes, para agrupamentos complementares de empresas ou outras estruturas organizativas comuns por estas mantidos, pode efectuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência ocasional sem modificação da entidade empregadora:
 - b)
- 2 —

Cláusula 37.^a

Cedência ocasional

1 — A cedência ocasional referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 35.^a não implica a modificação da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2 —

3 — A cedência ocasional é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão a identificação do trabalhador cedido, as razões que determinam a cedência, a actividade a executar, a data do seu início e a duração, que não poderá ser superior a cinco anos, salvo acordo em contrário.

Cláusula 41.^a

Férias e licença sem retribuição

1 —

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 47.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 80 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

- 2 — (*Anterior n.º 1.*)
- 3 — (*Anterior n.º 2.*)
- 4 — (*Anterior n.º 3.*)
- 5 — (*Anterior n.º 4.*)

Cláusula 48.^a

Período normal de trabalho

1 —

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência

de quatro meses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

Cláusula 49.^a

Horários de trabalho

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- a)
- b) Nas unidades com intervenção nas operações relacionadas com a gestão da liquidez ou valores mobiliários, nomeadamente sala de mercados, corretagem, tesouraria, títulos e custódia, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com o observado na bolsa Euronext;
- c) [*Anterior alínea b).*]
- d) [*Anterior alínea c).*]

4 —

5 —

6 — Em todos os locais de trabalho estará disponível ou será afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado de harmonia com as disposições legais e com as normas do presente ACT.

Cláusula 51.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais mas com o limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

2 —

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes situações:

- a)
- b)
- c)

4 —

5 —

6 —

7 —

8 — As entidades patronais deverão manter, no local de trabalho, um registo informático, que deverá reunir condições para a sua imediata consulta e impressão, sempre que necessário, de onde constem as horas de trabalho suplementar efectuadas por cada trabalhador, o qual deve ser visado informaticamente pelo trabalhador imediatamente após a realização desse trabalho.

Cláusula 52.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

(*Eliminada.*)

Cláusula 54.^a

Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Cláusula 55.^a

Horários de trabalho flexíveis

(Eliminada.)

Cláusula 56.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1 —
2 —

3 — O alargamento da prestação a um determinado número de horas por semana, a título de isenção de horário de trabalho, não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a dez horas para além do período normal de trabalho semanal, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios pelo período de referência previsto no n.º 2 da cláusula 48.^a

4 — Sem prejuízo no disposto em sede de contrato individual de trabalho, o regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por comunicação da entidade empregadora ou do trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

- 5 —

Cláusula 57.^a

Descanso semanal, feriados e dispensa

- 1 —

2 — Serão observados os seguintes feriados previstos na lei:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro;
- Terça-feira de Carnaval;
- Feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de Dezembro, sem prejuízo da antiguidade, retribuição e férias.

4 — Nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 49.^a, os dias a que respeitam os números anteriores

podem ser gozados dentro de duas semanas consecutivas.

Cláusula 58.^a

Feriados

(Eliminada.)

Cláusula 59.^a

Duração das férias

- 1 —
2 —

3 — Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

4 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

5 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

7 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 5 e 6 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 34 dias úteis.

8 — Os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta secção, aplicando-se o regime da marcação do período de férias, com as necessárias adaptações.

Cláusula 66.^a

Interrupção de férias

- 1 —
2 —
3 —
4 —
5 —
6 —

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos previstos na lei.

Cláusula 69.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 —

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a 25 dias úteis, se regressar no 1.º trimestre, 18 dias úteis, se regressar no 2.º trimestre, 12 dias úteis, se regressar no 3.º trimestre, e 6 dias úteis, se regressar no 4.º trimestre.

3 —

Cláusula 70.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 —

2 —

3 — No ano de regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

4 — Quando a licença sem retribuição for motivada por razões de maternidade, a trabalhadora terá direito, no ano de regresso ao serviço, ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo prestado no ano de início e no ano da cessação da licença, com o limite de 25 dias úteis de férias, não se aplicando neste caso o previsto no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 71.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 72.^a

Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 —

Cláusula 74.^a

Tipos de faltas

Os tipos de faltas e respectiva duração são os previstos na lei e na cláusula 13.^a deste acordo.

Cláusula 79.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 80.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 —

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

Cláusula 83.^a

Regresso do trabalhador

1 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na instituição para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

Cláusula 86.^a

Tempo e forma de pagamento

1 —

2 — *(Eliminado.)*

Cláusula 96.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5 % ou 46,5 % ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados, acrescido das diurnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores excedam, em média, o correspondente período semanal de trabalho em cinco ou dez horas, respectivamente.

2 —

Cláusula 100.^a

Despesas com deslocações e ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade empregadora, mas sem prejuízo das seguintes condições:

- a)
- b)
- c)
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a entidade empregadora pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina de 98 octanas, vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês anterior ao dia da realização da despesa, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do empregador para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- e)
- f)

2 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com os valores fixados no anexo IV.

3 — Os trabalhadores do grupo A ou de grau I da área técnica, em alternativa à ajuda de custo prevista no número anterior, serão reembolsados das despesas efectuadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade empregadora.

- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —
- 11 —

Cláusula 103.^a

Contribuições para os SAMS

- 1 —
- 2 —
- a)
- b) $1,5\% \times S$, sendo $S \leq$ valor do nível 20 do anexo III, a cargo do trabalhador ou pensionista.
- 3 —

Cláusula 106.^a

Processo disciplinar

- 1 —
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —
- 7 —
- 8 —
- 9 —
- 10 —

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

- 12 —

Cláusula 110.^a

Sanções aplicáveis

- 1 —
- a)
- b)
- c) Sanção pecuniária;
- d)
- e)

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 111.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas se, à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou em regime de licença sem retribuição e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 117.^a

Protecção social

- 1 —
- 2 —

3 —
4 —

5 — As entidades empregadoras adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades e os valores correspondentes a diuturnidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à respectiva entidade a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza, com o limite do valor das mensalidades e diuturnidades adiantadas a que tenham direito.

6 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora o valor actual das responsabilidades com benefícios de reforma e sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as instituições em causa, a reciprocidade na adopção deste procedimento.

7 — O regime contratual previsto no número anterior pode também ser aplicado nas transferências para fundos de pensões instituídos por entidades empregadoras não bancárias, desde que estas assegurem aos trabalhadores afectados benefícios de reforma e de sobrevivência de valor mínimo igual aos decorrentes da aplicação da secção II deste capítulo.

Cláusula 121.^a

Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no sector bancário

1 —
2 —
a) Relativamente ao anexo v, se o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, qualquer fracção do primeiro ano como correspondendo a um ano completo de serviço;
b)
3 —
4 —
5 —
6 —
7 —
8 —
9 —
10 —

Cláusula 122.^a

Valor correspondente a diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas na cláusula anterior acrescerá:

- a) O valor correspondente às diuturnidades que o trabalhador tenha adquirido;
- b) O valor proporcional da diuturnidade respeitante aos anos completos de serviço efectivo compreendidos entre a data de vencimento da última diuturnidade e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 1 da cláusula 88.^a

2 — O regime referido na segunda parte do número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

Cláusula 124.^a

Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário

1 —
a)
b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III, ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respectivamente, no activo ou na reforma;
c)
d)

2 — Às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível, previstas na alínea b) do número anterior, acrescem os eventuais complementos de reforma não previstos nos planos do fundo de pensões a que se reporta a cláusula 118.^a, auferidos no mês anterior à data do falecimento e actualizáveis nos moldes contratados no acordo de reforma.

3 — (Anterior n.º 2.)
4 — (Anterior n.º 3.)
5 — (Anterior n.º 4.)
6 — (Anterior n.º 5.)
7 — (Anterior n.º 6.)
8 — (Anterior n.º 7.)
9 — (Anterior n.º 8.)
10 — (Anterior n.º 9.)
11 — (Anterior n.º 10.)

Cláusula 132.^a

Incapacidade permanente

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito

a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % por cada familiar com idade até aos 24 anos, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

- 2 —
- 3 —
- 4 —

Cláusula 134.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

- 1 —
- 2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25 % à prevista no número anterior, nos termos definidos na legislação em vigor.
- 3 — Nas situações de risco clínico, impeditivo do exercício de funções, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.
- 4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.
- 5 — Nos casos de aborto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 e máxima de 30 dias, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora.
- 6 —
- 7 —
- 8 — As ausências dadas ao abrigo do disposto na presente cláusula, com excepção dos regimes previstos nos n.ºs 2 e 7, não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, na antiguidade e na retribuição.
- 9 — Por decisão conjunta dos pais, ou por incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver, o pai tem direito a licença, por período de duração igual a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença.

Cláusula 135.^a-A

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença por período até seis meses, prorrogável com limite de quatro anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 — À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na cláusula anterior.

Cláusula 141.^a

Subsídio infantil

- 1 —
- 2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.
- 3 —
- 4 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.
- 5 —

Cláusula 142.^a

Subsídio de estudo

- 1 — São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão de subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.
- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —

Cláusula 150.^a

Benefícios contemplados no plano complementar

- 1 — Os benefícios contemplados no plano complementar do contrato constitutivo do fundo de pensões das instituições signatárias são passíveis de alteração, nos termos da legislação em vigor, sem prejuízo dos direitos adquiridos pelos trabalhadores e beneficiários abrangidos pelo plano complementar actualmente em vigor.
- 2 — No caso de as instituições signatárias virem a estabelecer planos de pensões de contribuição definida, os sindicatos acompanharão a gestão desses planos.

Cláusula 151.^a

Processo de avaliação

1 — As condições de promoção e de progressão, bem como de atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, decorrentes do processo de avaliação dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 21.^a, 22.^a e 128.^a do presente acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adopção pelas entidades empregadoras de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por outros índices equivalentes.

2 — O novo processo de avaliação deve ser dado a conhecer aos sindicatos aquando da sua implementação, não podendo prejudicar os direitos já adquiridos pelos trabalhadores, no âmbito do sistema de avaliação actualmente em vigor.

3 — De igual modo, não poderão ser prejudicados os direitos em formação, devendo o novo regime de avaliação considerar o desempenho já alcançado, fazendo equivaler as notações percentuais pelos índices referidos no n.º 1.

ANEXO III
Tabela de vencimentos

(Em euros)		
Níveis	2004	2005
20.....	4 674,50	4 791,50
19.....	4 300,50	4 408
18.....	4 006,50	4 107
17.....	3 690	3 782,50
16.....	3 382	3 466,50
15.....	3 076,50	3 153,50
14.....	2 109	2 162
13.....	1 961	2 010
12.....	1 759	1 803
11.....	1 577	1 616,50
10.....	1 185	1 215
9.....	1 100	1 127,50
8.....	986	1 011
7.....	906	929
6.....	856	877,50
5.....	758	777
4.....	659	675,50
3.....	575	589,50
2.....	510	523
1.....	439	450

ANEXO IV
Outras prestações pecuniárias

(Em euros)			
Cláusulas	Designação	Valores para 2004	Valores para 2005
88. ^a	Diuturnidades	36,20	37,10
97. ^a	Subsídio de almoço	8,25	8,45
98. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	17,25	17,70
100. ^a (n.ºs 3 e 5)	Ajudas de custo:		
	a) Em Portugal	44,90	46,05
	b) No estrangeiro	156,35	160,30
	c) Apenas uma refeição	14	14,35
129. ^a	Indemnização por acidente em viagem	132 000	135 300
133. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	132 000	135 300
141. ^a	Subsídio infantil	22,35	22,95
142. ^a	Subsídio de estudo:		
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,10	25,75
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade	35,15	36,05
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	43,80	44,90
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	53,10	54,45
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	60,65	62,20

ANEXO VIII

Regulamento dos empréstimos à habitação

Artigo 3.º

Limites gerais de concessão dos empréstimos

1 — O valor máximo dos empréstimos é de € 164 000, ou de € 190 000 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, podendo estes valores ser revistos aquando da revisão das cláusulas com expressão pecuniária do presente ACT.

- 2 —
- 3 —
- 4 —
- 5 —
- 6 —

Artigo 17.º

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição de crédito mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por invalidez, invalidez presumível ou despedimento colectivo, excepto nas situações em que o trabalhador passe a colaborar com instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo.

- 2 —»

Foi acordado manter em vigor as restantes cláusulas e anexos do mesmo acordo colectivo de trabalho, o qual, após acertos de renumeração e de remissões de clausulado, bem como de rectificações meramente formais, na sua nova redacção, passa a reflectir o texto consolidado constante em anexo, que faz parte integrante do presente acordo de revisão e se considera globalmente mais favorável.

Foi acordado que os valores da tabela de vencimentos e valores das restantes prestações pecuniárias acordados para 2004, constantes do presente acordo de revisão, na parte aplicável, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2004, com excepção das prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar e das ajudas de custo.

Foi acordado que os valores da tabela de vencimentos e os valores das restantes prestações pecuniárias acordados para 2005, constantes do presente acordo de revisão, na parte aplicável, e do texto consolidado constante em anexo, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2005.

Lisboa, 13 de Janeiro de 2005.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., SERVIBANCA — Empresa de Prestação de Serviços, A. C. E., BCP Investimento — Banco Comercial Português de Investimento, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., Millennium BCP — Gestão de Fundos de Investimento, S. A., OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A.:

Alcídes de Oliveira Costa, mandatário.
Filipe de Jesus Pinhal, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Horácio Andrade Pereira, director.
Afonso Pires Diz, presidente.

Texto consolidado

TÍTULO I

Âmbito de aplicação

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e profissional

1 — O presente acordo colectivo de trabalho obriga as instituições e os sindicatos que o subscrevem e aplica-se às relações individuais de trabalho existentes entre aquelas instituições e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e pelo Sindicato Independente da Banca (SIB), doravante designados simplificada-mente por Sindicatos, quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos Sindicatos, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, estiveram ou estejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou representação.

4 — O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

TÍTULO II

Direitos e deveres laborais

CAPÍTULO I

Direitos e deveres em geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 3.^a

Deveres das instituições

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, as instituições estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo,

ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

- b) Prestar aos Sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço e nele inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho;
- c) Manter permanentemente actualizado, na Direcção de Recursos Humanos ou departamento equivalente, o registo do pessoal com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sem prejuízo de o registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer desses estabelecimentos;
- d) No acto de pagamento da retribuição, entregar ao trabalhador documento que identifique a instituição e no qual constem o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias e importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber, bem como a identificação da empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho;
- e) Informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho, constantes da lei.

2 — A entrega de documento contendo a informação prevista na alínea *d*) do n.º 1, bem como a prestação da informação a que se refere a alínea *c*) do mesmo número, por parte da instituição, considera-se cumprida com o seu envio para a caixa de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, nomeadamente através de técnicas de encriptação de mensagens e de códigos de acesso secretos, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3 — É vedado às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos ou explorados com fins

lucrativos pela instituição ou por pessoas ou entidades por ela indicados;

- e) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- f) Obrigar o uso de farda.

4 — A violação do disposto no número anterior sujeita as instituições às sanções previstas na lei.

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres decorrentes das normas previstas nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- b) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
- d) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 5.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 6.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções

sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

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

Cláusula 7.^a

Arbitragem

As instituições outorgantes e os trabalhadores poderão, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho, nos termos da lei.

Cláusula 8.^a

Prescrição e regime de prova dos créditos

1 — Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2 — Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

SECÇÃO II

Encerramento e transmissão da empresa ou do estabelecimento

Cláusula 9.^a

Encerramento temporário da empresa ou do estabelecimento

1 — No caso de encerramento temporário de uma empresa ou de um estabelecimento por facto imputável ao empregador ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se anteriormente já exercia essa actividade, com autorização da instituição.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outras situações em que o trabalhador não possa prestar serviço por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta.

Cláusula 10.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

No caso de encerramento definitivo de um estabelecimento por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra esta-

belecimento da instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

Cláusula 11.^a

Transmissão da empresa ou do estabelecimento

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a instituição transmite-se ao adquirente, por qualquer título, da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica onde os trabalhadores exercem a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, algum contrato de trabalho houver cessado nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutra empresa outorgante, noutra estabelecimento ou parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, sem prejuízo do disposto na cláusula 34.^a

2 — Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações decorrentes dos contratos de trabalho outorgados e vencidas até à data da transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado.

3 — Para efeitos do n.º 2, o adquirente, depois de cumprido o dever de informação aos representantes dos trabalhadores sobre a data e os motivos da transmissão, bem como das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projectadas em relação a estes, pode fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos no prazo de três meses, sob pena de não se lhe transmitirem.

4 — O disposto na presente cláusula é aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

SECÇÃO III

Actividade sindical nas instituições

Cláusula 12.^a

Exercício da actividade sindical

É garantido aos trabalhadores o exercício da actividade sindical nas instituições de crédito e sociedades financeiras signatárias do presente acordo, nos termos previstos na lei.

Cláusula 13.^a

Direitos sindicais

Para os efeitos previstos na cláusula anterior, são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Criar secções e comissões sindicais;
- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais julgados necessários;

- c) Relativamente aos membros das direcções sindicais, do conselho directivo do SAMS/quadros e do conselho de gerência do SAMS/SIB, a três membros do secretariado de comissões ou secções sindicais e aos representantes sindicais na direcção da instituição de segurança social do sector bancário, dispor do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias;
- d) Relativamente aos delegados sindicais, dispor das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição e do período de férias, e, para além disso, considerar justificadas as ausências motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício das respectivas funções, as quais contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo;
- e) Relativamente aos elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos Sindicatos, dispor dos dias necessários para apresentar os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais, ou de empresa, dos Sindicatos;
- f) Dispor, a título permanente e no interior da instituição, tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- g) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela instituição;
- h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;
- i) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- j) Não serem transferidos para fora do respectivo local de trabalho, enquanto membros das direcções sindicais, ou para fora da área da respectiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- k) Exigir das instituições o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

SECÇÃO IV

Condições e medicina do trabalho

Cláusula 14.^a

Condições do local de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, as instituições são obrigadas a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

Cláusula 15.^a

Medicina do trabalho

1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidos na lei.

3 — Os serviços de medicina do trabalho deverão pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, devendo ser informados, pela instituição ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis.

4 — Os serviços de medicina do trabalho não poderão exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a instituição, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

CAPÍTULO II

Estatuto funcional

Cláusula 16.^a

Garantia do exercício de funções

1 — Os trabalhadores devem desempenhar as funções correspondentes à categoria profissional que detêm, de acordo com o que em cada momento lhes for determinado pela entidade empregadora, tendo em conta o disposto no contrato e nas normas legais e convencionais aplicáveis.

2 — No caso de fusão ou de integração de instituições, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, no prazo máximo de seis meses, um estatuto profissional equivalente à sua categoria.

Cláusula 17.^a

Categorias profissionais

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

- a) Grupo A — categorias da área directiva;
- b) Grupo B — categorias das áreas comercial, técnica, operativa e administrativa e da saúde e ambiente;
- c) Grupo C — categorias da área de apoio.

2 — A cada uma das categorias referidas no número anterior correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes dos anexos II e III.

3 — Consideram-se categorias profissionais específicas ou de enquadramento aquelas que envolvem o exercício de actividades próprias das instituições de crédito e das sociedades financeiras ou cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica, considerando-se como tais as categorias do grupo A, bem como as categorias do grupo B nas áreas comercial, operativa/administrativa e técnica, com nível mínimo 8 e reconhecidas pelo SNQTB.

Cláusula 18.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, o trabalhador deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja por qualquer motivo extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

Cláusula 19.^a

Procuradores

Os trabalhadores com procuração não podem ter retribuição inferior à do nível 6 ou nível 8, consoante sejam filiados no SIB ou no SNQTB, respectivamente,

devendo ser obrigatoriamente promovidos ao respectivo nível logo que completem um ano de desempenho do mandato.

CAPÍTULO III

Carreiras profissionais

Cláusula 20.^a

Carreira profissional

1 — Entende-se por «carreira profissional» a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.

2 — A promoção envolve o aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e a mudança para categoria profissional superior, baseando-se, cumulativamente, na capacidade de adaptação, nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e na avaliação de desempenho.

3 — A progressão consiste na atribuição de um nível ou complemento retributivo superior e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado na avaliação de desempenho.

4 — As promoções e progressões terão de ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto na cláusula 22.^a, estão sujeitas a aprovação superior.

5 — A promoção a determinadas categorias profissionais pode estar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 24.^a e 30.^a

Cláusula 21.^a

Aconselhamento e avaliação

1 — A entidade empregadora obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

2 — A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, que deverá assinar o respectivo processo.

3 — Os termos de realização da avaliação de desempenho constam de regulamento aprovado pela entidade empregadora, que deverá ser enviado aos Sindicatos, para conhecimento.

4 — O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de auto-avaliação.

Cláusula 22.^a

Progressões e promoções

1 — Sem prejuízo de outras promoções ou progressões, os trabalhadores têm direito a ser promovidos ou a progredir na carreira profissional sempre que reúnam as seguintes condições:

- a) Obtiverem notação de valor superior a 70% em quatro avaliações anuais de desempenho, num período de cinco anos; e
- b) Obtiverem notação de valor superior a 75% no ano que precede a evolução na carreira.

2 — Cada trabalhador será formalmente informado sempre que não atinja os valores fixados no número anterior para as avaliações de desempenho.

Cláusula 23.^a

Correcção da retribuição de base

1 — Os trabalhadores têm direito à correcção da sua retribuição de base nos termos seguintes:

- a) Para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 10 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- b) Para dois níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 20 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- c) Para três níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 25 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- d) Para quatro níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 30 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

2 — As correcções da retribuição de base previstas no número anterior serão precedidas, para os trabalhadores admitidos com o nível 4, por uma correcção suplementar para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após três anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente, ou após um ano se tiverem obtido uma notação igual ou superior a 70%.

3 — Nas situações previstas no número anterior, as correcções subsequentes da retribuição de base serão feitas aos 11, 21, 26 e 31 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

4 — Para efeito do previsto no n.º 1:

- a) Consideram-se apenas os anos de bom e efectivo serviço, contados nos termos dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 97.^a;
- b) No caso de ocorrência de uma promoção ou progressão com aumento de nível de retribuição, suspende-se a contagem dos anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente que estava a correr, passando a contar-se do início, a partir da referida promoção ou progressão, o período previsto no n.º 1 que for aplicável.

5 — A correcção da retribuição de base pode ser feita através da integração dos complementos retributivos auferidos pelo trabalhador.

6 — Nas revisões anuais da tabela de vencimentos, as prestações remuneratórias, pagas de forma regular e periódica, directa ou indirectamente, pela instituição ao trabalhador não podem ser objecto de eliminação, redução, integração ou absorção noutra parcela remuneratória.

Cláusula 24.^a

Comissão de serviço

1 — A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria.

3 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por período superior a três anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

4 — No caso de não se concretizar a integração na categoria para que foi nomeado, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

5 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho, poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 9.^a

Cláusula 25.^a

Funções de chefia interinas

1 — Quando o trabalhador assumir interinamente funções de chefia, não poderá a situação prolongar-se por período superior a 120 dias.

2 — O exercício de funções interinas tem de merecer o acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 26.^a

Exercício de funções de categoria superior à do trabalhador

1 — O exercício por período superior a 30 dias consecutivos de funções de categoria profissional a que corresponda nível mínimo superior à do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, com notação superior a 75% dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção ou progressão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores

a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer altura desse período, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes à respectiva categoria.

Cláusula 27.^a

Período experimental

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — Nos casos em que se exija formação profissional inicial para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, sem prejuízo de a antiguidade se reportar à data de admissão.

Cláusula 28.^a

Estágio de ingresso

1 — O ingresso na empresa pode ser precedido de um período de estágio, o qual, em caso algum, excederá um ano.

2 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a natureza ou a modalidade deste, o estágio conta para a determinação da antiguidade.

Cláusula 29.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicadas as condições constantes da lei e dos números seguintes.

2 — O contrato a termo pode também ser celebrado no caso da contratação de trabalhadores para os níveis 4 e 5.

3 — O contrato a termo dura pelo período acordado, não podendo exceder dois anos, incluindo renovações.

4 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de contrato de trabalho a termo celebrado na situação prevista no número anterior não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho com outro trabalhador.

5 — Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever de o empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Inspeção-Geral do Trabalho, trimestralmente, a celebração, com indicação do respectivo prazo e fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

6 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo

se razões objectivas ou disposições específicas do presente acordo justificarem ou determinarem um tratamento diferenciado.

Cláusula 30.^a

Período de estágio

1 — O acesso a categorias profissionais dos grupos A e B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que em caso algum excederá um ano, devendo a entidade empregadora, em caso de não confirmação na categoria profissional, comunicar a decisão ao trabalhador nos 30 dias subsequentes, a qual respeitará unicamente a factos ocorridos no período de estágio.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à remuneração que teria se já estivesse na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador, poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 98.^a

5 — No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

Cláusula 31.^a

Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos neste acordo, é reconhecido o tempo de serviço prestado fora das instituições signatárias sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço naquelas prestado, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO IV

Mobilidade dos trabalhadores

Cláusula 32.^a

Mobilidade e equivalência de funções

1 — A mobilidade no âmbito da entidade empregadora é condicionada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, tendo sempre em atenção a categoria profissional respectiva.

2 — Deverá ser estabelecida, pela entidade empregadora, a equivalência entre actividades ou funções conexas, ainda que abrangendo áreas funcionais distintas, a que correspondam idênticos estatutos retributivos, facilitando, quando necessário, a aquisição dos conhecimentos técnico-profissionais requeridos para a efectivação desta equivalência.

Cláusula 33.^a

Prioridade na transferência de trabalhadores

1 — Nas transferências de trabalhadores, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

- a) Mérito demonstrado nas avaliações de desempenho;
- b) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
- c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;
- d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
- e) Necessidade comprovada de assistência à família;
- f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea b) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 75.^a

3 — O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 34.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro do distrito para o qual foi contratado ou para localidade de distrito contíguo.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a instituição deve comunicar a transferência com antecedência mínima de 60 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre a instituição e o trabalhador.

4 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores obrigam-se a realizar as deslocações em serviço necessárias à execução da actividade que se comprometeram a executar, bem como as que derivem da frequência de acções de formação profissional.

2 — A entidade empregadora custeará as despesas directamente determinadas pela deslocação do trabalhador, nos termos da cláusula 98.^a

Cláusula 36.^a

Mobilidade interempresas

1 — Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade empregadora, que se verifica nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das entidades empregadoras outorgantes, para agrupamentos complementares de empresas ou outras estruturas organizativas comuns por estas mantidos, pode efectuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência ocasional sem modificação da entidade empregadora;
- b) Transferência reversível com modificação da entidade empregadora.

2 — As regras da presente secção não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

Cláusula 37.^a

Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

1 — Na transferência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista, será sempre assegurado um estatuto equivalente àquele que o trabalhador transferido detinha na empresa de origem, designadamente a respectiva antiguidade, retribuição e categoria profissional.

2 — As pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela empresa de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

Cláusula 38.^a

Cedência ocasional

1 — A cedência ocasional referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 36.^a não implica a modificação da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2 — Durante a execução do contrato junto do cessionário, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado na empresa cessionária,

nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

3 — A cedência ocasional é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão a identificação do trabalhador cedido, as razões que determinam a cedência, a actividade a executar, a data do seu início e a duração, que não poderá ser superior a cinco anos, salvo acordo em contrário.

Cláusula 39.^a

Transferência reversível

1 — A transferência reversível referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 36.^a implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico-laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 — A transferência será titulada por contrato escrito, celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, donde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 37.^a

CAPÍTULO V

Formação profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 40.^a

Formação

1 — Cabe à entidade empregadora manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que a entidade empregadora promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

3 — O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.

4 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar condições especiais de alojamento e duração, aplicar-se-á o disposto na cláusula 98.^a deste acordo.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 41.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis

para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento de horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 42.^a

Férias e licença sem retribuição

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

Cláusula 43.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- e) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação

de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa, ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar dois dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 44.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará das mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificado por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 96.^a só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tal os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

5 — Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do n.º 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo,

para prestação de exame no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 45.^a

Competência das instituições

Compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, podendo para tal elaborar regulamentos internos, que deverá enviar aos sindicatos, para conhecimento.

Cláusula 46.^a

Falhas de caixa

Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques ou actos similares, a entidade empregadora assume todas as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 47.^a

Regime geral de prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 48.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 80 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2 — Aplicar-se-á o regime de prestação de trabalho a tempo parcial nas situações em que a lei expressamente o estabeleça e mediante pedido do trabalhador, nomeadamente nas situações de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, deficientes ou incapacitados, bem como quando haja acordo com a entidade empregadora e mediante a celebração do correspondente contrato de trabalho a tempo parcial.

3 — O regime a que se refere a presente cláusula compreende tanto a prestação de trabalho em apenas

alguns dias da semana como, cumulativa ou alternativamente, a observância de período normal de trabalho diário de duração inferior à prevista na cláusula 49.^a

4 — Os contratos de trabalho a tempo parcial serão celebrados por escrito e deles deve constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo, o período normal de trabalho e o horário de trabalho.

5 — Os trabalhadores em regime de prestação de trabalho a tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especialidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula e da cláusula 91.^a

Cláusula 49.^a

Período normal de trabalho

1 — A duração do período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e sete horas por dia.

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de quatro meses, observando-se os limites máximos diários e semanais fixados na lei.

Cláusula 50.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste acordo e na lei, pode a entidade empregadora estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho base — aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saídas fixas;
- b) Horário de trabalho diferenciado — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saídas fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;
- c) Horário de trabalho por turnos — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida;
- d) Horário de trabalho flexível — aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho diário fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário das seguintes unidades e serviços:

- a) Unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de

acesso condicionado ou abertos temporariamente, em que poderão ser estabelecidos horários fora do período referido no número anterior e compatíveis com os períodos de funcionamento observados nesses espaços;

- b) Nas unidades com intervenção nas operações relacionadas com a gestão da liquidez ou valores mobiliários, nomeadamente sala de mercados, corretagem, tesouraria, títulos e custódia, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes como observado na bolsa Euronext;
- c) Unidades que podem funcionar continuamente:
 - i) os serviços de informática; ii) os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria; iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; iv) as áreas de autorização de pagamentos; e v) outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente;
- d) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

4 — O estabelecimento do horário de trabalho ao sábado, domingo e feriados só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos no número anterior, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 — Poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, desde que o seu número não ultrapasse 3% do total de agências do conjunto das entidades empregadoras signatárias do presente acordo e haja acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

6 — Em todos os locais de trabalho estará disponível ou será afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado de harmonia com as disposições legais e com as normas do presente ACT.

Cláusula 51.^a

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

3 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar nocturno.

Cláusula 52.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais mas com o limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;
- b) Trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes situações:

- a) Quando a entidade empregadora tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente, para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a entidade empregadora esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora, ou consentida pela hierarquia directa do trabalhador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — É legítima a recusa pelos trabalhadores da prestação de trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de seis anos, frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.

7 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a entidade empregadora fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados com doze horas de antecedência.

8 — As entidades patronais deverão manter, no local de trabalho, um registo informático, que deverá reunir condições para a sua imediata consulta e impressão, sempre que necessário, de onde constem as horas de trabalho suplementar efectuadas por cada trabalhador, o qual deve ser visado informaticamente pelo trabalhador imediatamente após a realização desse trabalho.

Cláusula 53.^a

Horários diferenciados e por turnos

1 — A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados e por turnos pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 49.^a, o qual, nos termos aí previstos, poderá ser aferido em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 56.^a

3 — A entidade empregadora pode pôr termo ao regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 54.^a

Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Cláusula 55.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direcção, de gerência, de chefia ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que o conselho de administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal ser considerados, nomeadamente, os seguintes:

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da entidade empregadora;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da entidade empregadora;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade empregadora, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises

ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho administração;

f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros do conselho de administração.

3 — O alargamento da prestação a um determinado número de horas por semana, a título de isenção de horário de trabalho, não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a dez horas para além do período normal de trabalho semanal, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios pelo período de referência previsto no n.º 2 da cláusula 49.^a

4 — Sem prejuízo do disposto em sede de contrato individual de trabalho, o regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por comunicação da entidade empregadora ou do trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

5 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho

1.º Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 56.^a

Descanso semanal, feriados e dispensa

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Serão observados os seguintes feriados previstos na lei:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
Domingo de Páscoa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1, 8 e 25 de Dezembro;
Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal da localidade.

3 — Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de Dezembro, sem prejuízo da antiguidade, retribuição e férias.

4 — Nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 50.^a, os dias a que respeitam os números anteriores podem ser gozados dentro de duas semanas consecutivas.

Cláusula 57.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 22 dias úteis, a que acresce um período adicional de férias equivalente

a um dia útil por cada quatro meses completos de serviço, calculado com base no trabalho prestado entre 1 de Maio de cada ano e 30 de Abril do ano seguinte.

2 — Para determinação dos meses completos de serviço considerar-se-ão todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho, bem como os dias em que não foi prestado trabalho por motivo devidamente justificado.

3 — Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

4 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

5 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

6 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

7 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 5 e 6 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 34 dias úteis.

8 — Os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta secção, aplicando-se o regime da marcação do período de férias, com as necessárias adaptações.

Cláusula 58.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4 — Na falta de acordo, caberá à instituição a elaboração do mapa de férias.

Cláusula 59.^a

Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula anterior e dos interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes instituições, abrangidos por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 60.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

Cláusula 61.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 58.^a

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 58.^a, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias consideradas no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 62.^a

Mapa de férias

As instituições afixarão nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula anterior.

Cláusula 63.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 64.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a instituição exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A interrupção prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos previstos na lei.

Cláusula 65.^a

Férias em caso de mudança de entidade empregadora

1 — A mudança do trabalhador para outra entidade empregadora signatária do presente acordo, para uma sociedade que esteja em relação de domínio ou de grupo com uma das entidades outorgantes, ou para um dos agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, não prejudica o direito a férias.

2 — Nos casos a que se refere o número anterior, os dias de férias a que o trabalhador tem direito não poderão exceder a duração máxima prevista na cláusula 57.^a

Cláusula 66.^a

Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau;
- b) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendem gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, em cada ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior, mediante acordo com a instituição.

Cláusula 67.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial de gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a 25 dias úteis, se regressar no 1.º trimestre, 18 dias úteis, se regressar no 2.º trimestre, 12 dias úteis, se regressar no 3.º trimestre, e 6 dias úteis, se regressar no 4.º trimestre.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 68.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao regime de licença sem retribuição.

2 — Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3 — No ano de regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

4 — Quando a licença sem retribuição for motivada por razões de maternidade, a trabalhadora terá direito, no ano de regresso ao serviço, ao período de férias e respectivo subsídio proporcional ao tempo prestado no ano de início e no ano da cessação da licença, como limite de 25 dias úteis de férias, não se aplicando neste caso o previsto no n.º 3 desta cláusula.

Cláusula 69.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio

de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 70.^a

Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

2.º Faltas

Cláusula 71.^a

Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 72.^a

Tipos de faltas

Os tipos de faltas e respectiva duração são os previstos na lei e na cláusula 13.^a deste acordo.

Cláusula 73.^a

Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 — A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4 — Sem prejuízo de a instituição poder verificar a situação de doença e a natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico, a prova da justificação das faltas por doença faz-se mediante a apresentação de documento médico que ateste a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho, salvo nas situações em que este não recorra a assistência médica na doença.

5 — Nas situações previstas na parte final do número anterior, o trabalhador deve comunicar, no início da situação de doença, a falta e a inexistência de assistência médica à instituição, podendo esta convocar o trabalhador para um exame médico.

6 — No caso dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime para a comunicação e prova das faltas por doença.

Cláusula 74.^a

Exame médico

1 — A convocatória para o exame médico a que se referem os n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio do trabalhador.

2 — No acto da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

3 — Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a entidade empregadora pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou, se o trabalhador assim o solicitar, deve providenciar para que o exame se realize na sua residência.

4 — Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade para prestar o trabalho.

Cláusula 75.^a

Junta médica de verificação de doença

1 — Existindo desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de oito dias a contar da recepção daquela convocatória;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 — A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade empregadora e pelo médico por este escolhido.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

4 — Salvo casos devidamente comprovados, nenhum trabalhador poderá ser convocado para uma junta

médica de verificação de doença antes de decorridos 30 dias consecutivos ou 60 dias interpolados de ausência.

Cláusula 76.^a

Falta aos exames médicos

1 — A recusa injustificada em submeter-se aos exames médicos referidos nas cláusulas anteriores, ou a não comparência aos mesmos, determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o contrato de trabalho se encontre suspenso, implicando a cessação automática da suspensão e a consideração das ausências como faltas injustificadas.

3 — Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 78.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro do subsídio de férias.

3.º Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

Cláusula 79.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere a cláusula 100.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 80.^a

Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 81.^a

Regresso do trabalhador

1 — No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na instituição para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

2 — O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

4.º Licença sem retribuição

Cláusula 82.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos dos anexo V e VI, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere a cláusula 100.^a

4 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

CAPÍTULO VII

Remuneração e contribuições

SECÇÃO I

Retribuição, complementos e abonos

Cláusula 83.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal compreende a remuneração de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível, as diuturnidades e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela instituição ao trabalhador, designadamente as prestações compreendidas na base de incidência dos descontos para a segurança social.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

- a) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios de almoço e de jantar;
- d) Subsídios infantil e de estudos.

4 — Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

Cláusula 84.^a

Tempo e forma de pagamento

As prestações devidas a título de retribuição serão satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

Cláusula 85.^a

Retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula: $(rm \times 12) : (52 \times n)$, sendo rm o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal em horas.

2 — A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal.

Cláusula 86.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito, por cada quatro anos de serviço efectivo, contados a partir da data de vencimento da última diuturnidade vencida ao abrigo do anterior regime, ou desde a data da admissão para os novos trabalhadores, a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de oito diuturnidades.

2 — As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

3 — Para efeitos de contagem do tempo de serviço previsto no n.º 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 31.^a

4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional às do horário completo.

Cláusula 87.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber durante as férias uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado 1/25 da retribuição mensal, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

Cláusula 88.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3 — No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4 — Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no n.º 2 desta cláusula.

Cláusula 89.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração do trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, será superior em 25% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 90.^a

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % calculado sobre o respectivo nível mínimo de retribuição e as diuturnidades a que tenham direito.

2 — Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período nocturno e integra o subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 91.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores contratados a tempo parcial é determinada segundo a fórmula estabelecida na cláusula 85.^a, sendo fixada a partir do nível retributivo definido no contrato de trabalho, não podendo esse nível ser inferior ao que corresponderia ao género de actividade em causa quando desempenhada a tempo inteiro.

Cláusula 92.^a

Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social

A retribuição dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social é majorada de modo que recebam retribuição líquida igual à que receberiam se não estivessem inscritos no referido regime.

Cláusula 93.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar diurno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) Na primeira hora, a retribuição/hora será acrescida de 50 %, ou seja 150 %;
- b) Na segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora será acrescida de 75 %, ou seja 175 %.

2 — O trabalho suplementar nocturno, prestado em dia normal de trabalho, será remunerado nos termos seguintes:

- a) Na primeira hora, a retribuição/hora será acrescida de 87,5 %, ou seja 187,5 %;
- b) Na segunda hora e subsequentes, a retribuição/hora será acrescida de 118,75 %, ou seja 218,75 %.

3 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto do n.º 1 da cláusula 95.^a

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal: $2 \times Rhn \times T$, sendo Rhn o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

5 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda sete horas por dia dá direito

a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal: $2,5 \times Rhn \times T$, sendo Rhn valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete horas.

6 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço, nos termos da cláusula 95.^o, e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 94.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5 % ou de 46,5 % ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados, acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores excedam, em média, o correspondente período semanal de trabalho em cinco ou dez horas, respectivamente.

2 — O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se os trabalhadores tiverem sido avisados nos termos do n.º 4 da cláusula 85.^a

Cláusula 95.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo IV, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 96.^a

Subsídios de trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores-estudantes beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio no valor fixado no anexo IV.

4 — O subsídio de estudo é devido mensalmente de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 97.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores têm direito a um prémio de antiguidade de acordo com um dos seguintes regimes:

- a) Quando completam 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da maior retribuição mensal a que tiverem direito no ano da sua atribuição.
- b) Quando completam 15, 25 e 35 anos de bom e efectivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da maior retribuição mensal a que tiverem direito no ano da sua atribuição.

2 — Os trabalhadores que pretendam receber o prémio de antiguidade aos 30 anos de bom e efectivo serviço deverão manifestar a sua opção com um mínimo de 30 dias de antecedência relativamente à data em que perfaçam aquele período de antiguidade.

3 — A data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível o trabalhador tem direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

4 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 31.^a

5 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

- a) Os anos em que os trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 25 dias úteis.

6 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço e doença profissional;
- b) As previstas no capítulo III do título III do presente acordo;
- c) Casamento do trabalhador;
- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício de funções nos corpos gerentes dos sindicatos, conselho geral dos sindicatos, conselho directivo do SAMS/quadros e conselho de gerência do SAMS/SIB, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

7 — Quando o trabalhador tiver incurso no n.º 5 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se

vencerá uma vez decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador abrangido apenas pela alínea b) desse número o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

Cláusula 98.^a

Despesas com deslocações e ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade empregadora, mas sem prejuízo das seguintes condições:

- a) Será pago pela entidade empregadora o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens de comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a entidade empregadora pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina de 98 octanas, vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês anterior ao dia da realização da despesa, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do empregador para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo escrito entre este e a entidade patronal;
- f) No caso das alíneas d) e e), é obrigação da entidade empregadora custear o acréscimo de prémio para seguro contra todos os riscos, se o trabalhador dele não dispuser, para todo o período em que ocorra o uso da viatura própria no interesse da entidade empregadora.

2 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com os valores fixados no anexo IV.

3 — Os trabalhadores do grupo A ou de grau I da área técnica, em alternativa à ajuda de custo prevista no número anterior, serão reembolsados das despesas efectuadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade empregadora.

4 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo IV.

6 — Para além do previsto nos n.ºs 3 a 5, a entidade empregadora reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

7 — Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8 — A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

10 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

11 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

Cláusula 99.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar, nos termos dos estatutos do Banco Comercial Português, S. A., de um bónus extraordinário, a título de participação nos resultados consolidados de cada exercício, na percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho de administração do Banco.

SECÇÃO II

Contribuições

Cláusula 100.^a

Quotização sindical

1 — As instituições signatárias descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados os montantes das quotas por estes devidas aos sindicatos e remetê-los-ão aos mesmos sindicatos até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhados de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em decla-

ração individual enviada ao seu sindicato e à instituição onde prestem serviço, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, que não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente às entidades competentes na área do trabalho e do emprego, deverão ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar aos sindicatos, com a inclusão dos trabalhadores abrangidos, deles constando nomeadamente a categoria profissional e ou funções.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 101.^a

Contribuições para o SAMS

1 — São beneficiários do SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) os sócios desse Sindicato e beneficiários do SAMS do Sindicato Independente da Banca (SIB) os respectivos sócios, mantendo-se essa situação após a passagem à reforma.

2 — Sempre que um trabalhador ou pensionista não abrangido pelo n.º 4 da cláusula 119.^a, ou pelas cláusulas 121.^a e 123.^a, esteja inscrito no serviço de assistência médico-social de qualquer sindicato outorgante, será aplicável o seguinte regime de contribuições:

- $6,25\% \times S$, se $S \leq \text{€} 1500$ e $2,8\% \times S + \text{€} 51$ se $\text{€} 1500 < S \leq \text{€} 5986$ a cargo da instituição; e
- $1,5\% \times S$, sendo $S \leq$ valor do nível 20 do anexo III, a cargo do trabalhador ou pensionista.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- S , o valor da retribuição mensal do trabalhador, tal como definida na cláusula 83.^a, o valor da mensalidade estabelecida na cláusula 119.^a e o correspondente a diuturnidades estabelecido na cláusula 120.^a e o valor da pensão de sobrevivência estabelecida na cláusula 122.^a, conforme os casos, incluindo sempre o subsídio de Natal e o subsídio de férias ou 14.º mês;
- Os valores de $\text{€} 5986$ e do nível 20 do anexo III como valores de referência máximos, sempre que a retribuição ou pensão mensal seja de valor superior;
- Que as contribuições serão entregues pela instituição ao SAMS do SNQTB e ao SAMS do SIB até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 102.^a

Poder disciplinar

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontram ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 103.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 104.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

2 — Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respectiva associação sindical.

4 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5 — A entidade patronal, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias úteis para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à respectiva associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 105.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido por correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — A remessa da nota de culpa por correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver de serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

3 — As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

4 — A presunção do número anterior só poderá ser aludida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorrer em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 106.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 107.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

Cláusula 108.^a

Sanções aplicáveis

1 — A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpa do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5 — Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 109.^a

Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas se, à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou em regime de licença sem retribuição e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 110.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — A instituição manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao respectivo sindicato nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 111.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto do trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho ou não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exerçam as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de cinco anos a contar do termo do seu exercício o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 112.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido de processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com a invocação de motivos diversos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

2 — O processo disciplinar só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 104.^a;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 3 e 4 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 7 a 9 da cláusula 104.^a

Cláusula 113.^a

Consequência da nulidade das sanções

1 — A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade

empregadora na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
 - i) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;
 - ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea i) mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5;
 - iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea i) mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;
 - iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea iii), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;
- b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);
- c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

Cláusula 114.^a

Suspensão e impugnação judicial do despedimento

1 — Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legalmente estabelecido, requerer judicialmente a suspensão do despedimento, bem como a declaração judicial da sua ilicitude.

2 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 7 a 9 da cláusula 104.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

TÍTULO III

Direitos e deveres sociais

CAPÍTULO I

Segurança social

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 115.^a

Protecção social

1 — Os trabalhadores e pensionistas beneficiam, no que se refere a protecção social, dos direitos previstos

neste capítulo, os quais são contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões instituído pelas entidades empregadoras e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização do plano de pensões da instituição signatária instituidora e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

3 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pelas instituições signatárias do presente acordo, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 31.^a e 118.^a

5 — As entidades empregadoras adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades e os valores correspondentes a diuturnidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à respectiva entidade a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza, com o limite do valor das mensalidades e diuturnidades adiantadas a que tenham direito.

6 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma instituição signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com instituição bancária não outorgante, será transferido do fundo de pensões instituído pela anterior entidade empregadora para o fundo de pensões instituído pela nova entidade empregadora o valor actual das responsabilidades com benefícios de reforma e sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as instituições em causa, a reciprocidade na adopção deste procedimento.

7 — O regime contratual previsto no número anterior pode também ser aplicado nas transferências para fundos de pensões instituídos por entidades empregadoras não bancárias, desde que estas assegurem aos trabalhadores afectados benefícios de reforma e de sobrevivência de valor mínimo igual aos decorrentes da aplicação da secção II deste capítulo.

Cláusula 116.^a

Fundo de pensões

1 — 5% da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, bem como do subsídio de férias e do subsídio de Natal, reverterá para o fundo de pensões instituído pela entidade empregadora.

2 — As instituições serão, para todos os efeitos, solidariamente responsáveis com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de reforma previstas neste acordo.

3 — As instituições deverão obrigatoriamente enviar aos sindicatos cópia do contrato constitutivo do respectivo fundo de pensões, bem como cópia de qualquer alteração contratual verificada no mesmo.

4 — As instituições deverão ainda fornecer anualmente aos sindicatos relatório de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades das instituições de crédito e sociedades financeiras que subscrevem o presente acordo.

Cláusula 117.^a

Junta médica de verificação de invalidez

1 — Existindo desacordo entre o trabalhador e a instituição quanto à situação de impossibilidade de prestar trabalho por motivo de invalidez, recorrer-se-á a uma junta médica, de acordo como disposto na presente cláusula.

2 — A iniciativa da convocação da junta médica de verificação de invalidez cabe ao trabalhador, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3 — Havendo parecer nesse sentido de junta médica de verificação de doença, prevista na cláusula 75.^a, recorrer-se-á a uma junta médica de verificação de invalidez, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;
- b) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- c) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

4 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

5 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 118.^a

Tempo prestado na função pública

1 — Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 119.^o será contado, para efeitos de aplicação dos anexos V e VI, o tempo de serviço prestado na função pública, sempre que as respectivas entidades também reconheçam o tempo de serviço pres-

tado nas instituições signatárias, em condições de reciprocidade.

2 — Considera-se como tempo de serviço prestado na função pública o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

SECÇÃO II

Plano base

Cláusula 119.^a

Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no sector bancário

1 — O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço de uma instituição signatária, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja 65 anos de idade (invalidez presumível) tem direito:

- a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, num período intercalar, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V aos valores decorrentes da aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e posteriormente, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI;
- b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) Relativamente ao anexo V, se o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, qualquer fracção do 1.º ano como correspondendo a um ano completo de serviço;
- b) Relativamente ao anexo VI, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo III.

3 — O trabalhador nas situações previstas nos números anteriores tem também direito:

- a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;
- b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Janeiro.

4 — O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com uma instituição signatária, esteja ao serviço de outra instituição do sector bancário aquando da passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível, não tendo ocorrido o reconhecimento, no âmbito da referida instituição, dos anos de serviço prestados às instituições signatárias, nem a transferência de responsabilidades prevista nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 115.^a, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

5 — Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas no n.º 1, cada uma das mensalidades a que o trabalhador tem direito não pode ser

de montante inferior ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respectiva categoria, para o grupo C.

6 — O trabalhador em regime de tempo parcial tem direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

7 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade empregadora pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

8 — O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade empregadora.

9 — Da aplicação do anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

10 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, independentemente de terem sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 120.^a

Valor correspondente a diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas na cláusula anterior acrescerá:

- a) O valor correspondente às diuturnidades que o trabalhador tenha adquirido;
- b) O valor proporcional da diuturnidade respeitante aos anos completos de serviço efectivo compreendidos entre a data de vencimento da última diuturnidade e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 1 da cláusula 86.^a

2 — O regime referido na segunda parte do número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

Cláusula 121.^a

Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora do sector bancário

1 — O trabalhador de uma instituição signatária do presente acordo não inscrito no regime geral de segurança social ou em qualquer outro regime especial de segurança social, que passe à situação de invalidez ou de invalidez presumível já desvinculado da referida instituição ou de qualquer outra instituição do sector bancário, tem direito ao pagamento pela instituição signatária, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado

como tempo de inscrição no regime geral de segurança social ou outro regime especial mais favorável que lhe seja aplicável, independentemente do trabalhador chegar ou não a adquirir direitos nos referidos regimes.

2 — A parte da pensão a cargo da instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, prevista no n.º 1 anterior, será calculada com base na aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, à retribuição fixada no anexo III correspondente ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado na data de saída do sector bancário, e actualizada segundo as regras do presente acordo.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 117.^a

4 — Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades para outra instituição não outorgante do presente acordo nos termos dos n.ºs 6 e 7 da cláusula 115.^a, cessa a responsabilidade da instituição signatária pelo pagamento das mensalidades de pensão de reforma prevista no n.º 1.

Cláusula 122.^a

Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário

1 — Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o n.º 1 da cláusula 119.^a, as instituições concederão:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III, ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respectivamente, no activo ou na reforma;
- c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;
- d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Janeiro, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 87.^a

2 — As mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível, previstas na alínea b) do número anterior, acrescem os eventuais complementos de reforma não previstos nos planos do fundo de pensões a que se reporta a cláusula 116.^a, auferidos no mês anterior à data do falecimento e actualizáveis nos moldes contratados no acordo de reforma.

3 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do n.º 1 far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

4 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VII não podem ser, em caso algum, inferiores ao salário mínimo nacional.

5 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

- a) Cônjuge sobrevivivo;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

6 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50% para o cônjuge sobrevivivo;
- b) 50% para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100% para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivivo;
- d) 100% para o cônjuge sobrevivivo, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

7 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivivo será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivivo ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 5 desta cláusula.

8 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

9 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

10 — As actualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

11 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo, sem prejuízo das situações mais favoráveis entretanto constituídas.

Cláusula 123.^a

Pensão de sobrevivência em caso de morte fora do sector bancário

1 — A morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta a cláusula 121.^a constitui as instituições signatárias na obrigação de conceder uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.

2 — Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no n.º 5 da cláusula 122.^a

SECÇÃO III

Plano complementar

Cláusula 124.^a

Âmbito

1 — Aos trabalhadores em efectividade de funções que, independentemente da data da respectiva admissão, contribuam, nos termos da cláusula 116.^a para o financiamento do fundo de pensões, serão atribuídos os benefícios contemplados no plano complementar por aquele instituído, nos termos e condições definidos, em cada momento, pelos respectivos contrato constitutivo e contrato de gestão.

2 — Para efeitos da presente secção, entende-se por:

- a) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo contrato constitutivo do fundo de pensões visando a atribuição de benefícios complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;
- b) Return on Equity (ROE) consolidado do Grupo Banco Comercial Português, o resultante dos documentos de prestação de contas consolidadas apresentadas pelo Banco Comercial Português, S. A., nos termos legais;
- c) Remuneração efectiva, o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;
- d) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma actividade remunerada, com fundamento em sintomas objectivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos actuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

Cláusula 125.^a

Benefícios

1 — Os benefícios contemplados no plano complementar a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior são, na data de entrada em vigor do presente acordo, os seguintes: benefícios complementares da pensão de velhice, da pensão de invalidez total e permanente, da pensão de sobrevivência de trabalhadores no activo e da pensão de sobrevivência de trabalhadores reformados.

2 — Os benefícios complementares da pensão de velhice são correspondentes a uma fracção da diferença entre, por um lado, o valor dos benefícios decorrentes da aplicação das percentagens da tabela anexa ao contrato constitutivo do fundo de pensões à remuneração efectiva do participante à data da reforma e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito.

3 — A fracção referida no número anterior corresponde à proporção entre a percentagem da citada tabela anexa referente ao número de anos a considerar para a atribuição do plano complementar e a percentagem do mesmo anexo correspondente ao número total de anos de serviço prestados a cada uma das entidades outorgantes deste ACT.

4 — Os benefícios complementares da pensão de invalidez total e permanente são correspondentes ao valor, à data da invalidez, da diferença entre, por um lado, 100% da remuneração efectiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito.

5 — Em qualquer caso, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6% que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100%.

6 — Os benefícios complementares da pensão de sobrevivência de trabalhadores no activo são correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50% da remuneração efectiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito.

7 — Os benefícios complementares da pensão de sobrevivência de trabalhadores reformados são correspondentes ao valor, à data da morte do beneficiário reformado, da diferença entre, por um lado, 50% da pensão de velhice ou de invalidez auferida pelo beneficiário àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito.

8 — O disposto na parte final dos anteriores n.ºs 2, 4, 6 e 7 não prejudica o regime previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 115.^a

Cláusula 126.^a

Regras de aplicação

1 — Para a atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, só serão considerados os exer-

cícios completos em que o trabalhador em efectividade de funções haja contribuído para o fundo, nos termos previstos na cláusula 116.^a, e em que se tenham verificado, cumulativamente, os demais requisitos em cada momento previstos no contrato constitutivo e no contrato de gestão do fundo de pensões relativos à rendibilidade do Grupo Banco Comercial Português e ao resultado decorrente do processo de avaliação interna, designadamente:

- a) O Return on Equity (ROE) consolidado do Grupo Banco Comercial Português tenha sido, em cada exercício, igual ou superior ao fixado para o efeito no contrato de gestão;
- b) O trabalhador não tenha renunciado à majoração, não se encontre na situação de pré-reforma, e em cada ano tenha obtido notação igual ou superior a 40.

2 — A notação referida na alínea b) do número anterior considera-se atingida por todos os representantes sindicais que estejam no exercício exclusivo das funções de dirigente sindical ou dos corpos gerentes dos SAMS/quadros e SAMS/SIB.

3 — As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas ao plano complementar caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades empregadoras associadas do fundo, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

4 — Exceptuando o previsto no número anterior, o trabalhador adquire o direito a que determinado exercício conte para efeitos do cálculo dos benefícios complementares diferidos, sempre que, no respectivo ano, se verifiquem as condições elencadas no n.º 1.

5 — Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

6 — O limite máximo do montante das pensões de reforma por velhice ou invalidez será sempre o da última remuneração líquida, não podendo, em situação alguma, traduzir-se em montante líquido superior àquela.

CAPÍTULO II

Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Acidentes pessoais

Cláusula 127.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo IV.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 128.^a

Princípios gerais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — As reparações de danos ao abrigo deste capítulo não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 129.^a

Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 1 e 2 do trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

Cláusula 130.^a

Incapacidade permanente

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% por cada familiar com idade até aos 24 anos, até ao limite de 100% da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capa-

cidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a instituição deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 131.^a

Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização no valor fixado no anexo IV, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO III

Maternidade e paternidade

Cláusula 132.^a

Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais serão gozados necessariamente após o parto, podendo os restantes dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do mesmo.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no número anterior, nos termos definidos na legislação em vigor.

3 — Nas situações de risco clínico, impeditivo do exercício de funções, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo tempo necessário para prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

4 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, este período é suspenso, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

5 — Nos casos de aborto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

8 — As ausências dadas ao abrigo do disposto na presente cláusula, com excepção dos regimes previstos nos n.ºs 2 e 7, não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente, férias, na antiguidade e na retribuição.

9 — Por decisão conjunta dos pais, ou por incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver, o pai tem direito a licença, por período de duração igual a que a mãe teria direito nos termos do n.º 1, ou ao remanescente daquele período caso a mãe já tenha gozado alguns dias de licença.

Cláusula 133.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filhos ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos, períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, prorrogável até três anos, no caso de nascimento de um terceiro filho ou mais.

3 — O exercício dos direitos previstos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à instituição com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

4 — A licença parental prevista n.º 1 não determina a perda de quaisquer direitos, sendo considerada como prestação efectiva de serviço para todos os efeitos, salvo quanto à retribuição.

5 — Nos primeiros 15 dias da licença parental gozada pelo pai, desde que imediatamente subsequente à licença por maternidade, o trabalhador mantém o direito à retribuição.

6 — A licença especial não prejudica a atribuição dos benefícios de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito, nos termos previstos na cláusula 101.^a

Cláusula 134.^a

Licença para assistência a pessoa com deficiência ou doença crónica

1 — O pai ou a mãe tem direito a licença por período até 6 meses, prorrogável com limite de 4 anos, para acompanhamento de filho, adoptado ou filho de cônjuge que com este resida que seja portador de deficiência ou doença crónica, durante os primeiros 12 anos de vida.

2 — A licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na cláusula anterior.

Cláusula 135.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 136.^a

Desempenho de tarefas no período de maternidade

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e até três meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

Cláusula 137.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em algumas das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 138.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Cláusula 139.^a

Adopção

Em caso de adopção de menores de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

CAPÍTULO IV

Subsídios familiares

Cláusula 140.^a

Subsídio infantil

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo IV e nas condições dos números seguintes.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Setembro do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3 — O subsídio infantil será pago conjuntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou quem tenha sido conferido o poder paternal.

5 — O subsídio infantil é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 141.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão de subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Incumbe ao trabalhador provar que os respectivos filhos frequentam o ensino oficial ou oficializado.

4 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 44.^a e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 140.^a

5 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio infantil a que se refere a cláusula 140.^a

CAPÍTULO V

Empréstimos à habitação

Cláusula 142.^a

Empréstimos à habitação

As instituições signatárias concederão aos respectivos trabalhadores empréstimos para aquisição de habitação própria e para outras situações similares, tendo em conta os critérios de concessão de crédito aplicáveis à generalidade dos clientes e em vigor em cada instituição, com as especificidades decorrentes do regime previsto no regulamento dos empréstimos à habitação, que constitui o anexo VIII a este acordo.

TÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 143.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por um máximo de oito elementos, sendo designados até um máximo de quatro elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de dois assessores técnicos designados por cada parte.

3 — A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

Cláusula 144.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo colectivo de trabalho, bem como as alterações que vierem a ser acordadas, entram em vigor no dia imediato à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que os publicarem.

2 — O anexo III e as cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção das cláusulas relativas às prestações devidas como contrapartida do trabalho suplementar e às ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, com excepção do anexo III e das cláusulas com expressão pecuniária a que se refere o número anterior, que vigoram pelo período de 12 meses.

4 — Qualquer das partes poderá proceder anualmente à denúncia do acordo no mês de Outubro, devendo as negociações com vista a uma eventual revisão serem iniciadas no mês de Novembro.

5 — O processo de revisão do acordo segue os termos previstos na lei e deve ser concluído no prazo de dois meses contados a partir da data da denúncia.

6 — A revisão do presente acordo incumbe, em primeira instância, à comissão paritária prevista na cláusula anterior.

Cláusula 145.^a

Manutenção de direitos adquiridos

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2 — A manutenção dos direitos especificamente derivados das disposições inovatórias do presente acordo depende, nos termos e com os limites da lei, da substância da relação individual de trabalho tal como compreendida na cláusula 1.^a, cessando automaticamente para cada trabalhador com a respectiva desfiliação sindical ou com a filiação em sindicato diferente.

Cláusula 146.^a

Maior favorabilidade

O presente acordo considera-se globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 147.^a

Regime especial de transferência para trabalhadores com antiguidade adquirida

1 — Qualquer trabalhador admitido antes de 22 de Agosto de 1990 só pode ser transferido para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2 — Quando o trabalhador admitido antes de 22 de Agosto de 1990 exerça a sua actividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respectivo local de trabalho; no caso de Lisboa não se consideram limítrofes os concelhos situados na margem sul do rio Tejo, com excepção do concelho de Almada.

3 — Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, a instituição deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 60 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre a instituição e o trabalhador.

5 — Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 da cláusula 113.^a, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do tra-

balhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

Cláusula 148.^a

Sistema de diuturnidades para trabalhadores com antiguidade garantida

1 — Os trabalhadores a que se aplica o sistema de diuturnidades previsto na alínea b) do n.º 1 da cláusula 81.^a, na redacção publicada na 1.^a série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, de 15 de Agosto de 1999, têm direito a diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível retributivo do trabalhador e por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Para os trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

3 — Caso um trabalhador progrida a nível retributivo superior durante o decurso do período de contagem previsto no n.º 1, passa a aplicar-se, irreversivelmente, a cláusula 86.^a deste acordo, situação em que:

- a) Se inicia um novo período de contagem, atendendo-se ao tempo de serviço efectivo prestado desde o vencimento da última diuturnidade ao abrigo do sistema previsto no n.º 1;
- b) O trabalhador conserva o valor correspondente à diuturnidade ou ao somatório das diuturnidades já vencidas, o qual será revisto anualmente mediante aplicação da percentagem de actualização que for acordada para o nível 10 do anexo III.

Cláusula 149.^a

Benefícios contemplados no plano complementar

1 — Os benefícios contemplados no plano complementar do contrato constitutivo do fundo de pensões das instituições signatárias são passíveis de alteração, nos termos da legislação em vigor, sem prejuízo dos direitos adquiridos pelos trabalhadores e beneficiários abrangidos pelo plano complementar actualmente em vigor.

2 — No caso de as instituições signatárias vierem a estabelecer planos de pensões de contribuição definida, os sindicatos acompanharão a gestão desses planos.

Cláusula 150.^a

Processo de avaliação

1 — As condições de promoção e de progressão, bem como de atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, decorrentes do processo de avaliação dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 21.^a, 22.^a e 126.^a do presente acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adopção pelas entidades empregadoras de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por outros índices equivalentes.

2 — O novo processo de avaliação deve ser dado a conhecer aos sindicatos aquando da sua implementação, não podendo prejudicar os direitos já adquiridos pelos trabalhadores, no âmbito do sistema de avaliação actualmente em vigor.

3 — De igual modo não poderão ser prejudicados os direitos em formação, devendo o novo regime de avaliação considerar o desempenho já alcançado, fazendo equivaler as notações percentuais pelos índices referidos no n.º 1.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias profissionais do grupo A

Área directiva

Director-geral — Director-geral-adjunto — Director central — Director central-adjunto. — Integram a alta direcção da entidade patronal; de forma autónoma, tomam as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes; normalmente, reportam directamente ao administrador do respectivo pelouro.

Director — Director-adjunto — Subdirector. — Tomam as decisões de gestão das unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal superiormente definidos; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível da alta direcção ou do conselho de administração; às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B

Área comercial

Director de estabelecimento/operações — Gerente de estabelecimento. — No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um *back office* de um estabelecimento.

Subgerente de estabelecimento. — Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o director de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de estabelecimento/operações. — No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades comerciais e administrativas do respectivo estabelecimento ou do *back office* do estabelecimento.

Subchefe de estabelecimento/operações. — Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo estabelecimento ou do *back office* do estabelecimento, cabendo-lhes substituir a respectiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

Promotor comercial. — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

Gestor de cliente. — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Supervisor. — Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho.

Gerente «in store» — Assistente de cliente. — Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

Área técnica

Técnico do grau I. — Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade patronal; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico do grau II. — Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Técnico do grau III. — Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Técnico do grau IV. — Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico. — Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Cambista — Operador de mercados. — Decidem e ou executam, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimentos, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros, a fim de satisfazer as necessidades da instituição e dos clientes ou as solicitações do mercado.

Inspector-chefe. — Inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

Inspector. — Inspecciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

Inspector-adjunto — Subinspector. — De forma subordinada, inspeccionam todas as actividades da instituição, exercem funções de auditoria e, sem carácter sistemático, substituem os inspectores relativamente a algumas das actividades de inspecção.

Analista de sistemas. — Pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção; avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamentos sempre que necessário e conveniente; trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas; promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

Analista-programador. — Mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática; assegura a manutenção dos programas, isoladamente, ou integrando equipas de projecto.

Analista de informática. — Concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes; compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Operador principal. — Coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

Programador de informática. — Desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise.

Operador de informática. — Opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas em centros de tratamento automático de informação.

Área operativa/administrativa

Chefe de serviço — Subchefe de serviço — Chefe de divisão — Subchefe de divisão — Chefe de secção — Subchefe de secção — Chefe de sector — Supervisor. — Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Secretário. — Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional. — Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Área da saúde/ambiente

Médico. — Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

Enfermeiro. — Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

Categorias profissionais do grupo C

Área de apoio

Telefonista — Contínuo — Motorista — Auxiliar. — Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

Grupo	Área funcional	Categoria profissional	Nível mínimo
Grupo A	Directiva ...	Director-geral	20
		Director-geral-adjunto	19
		Director central	18
		Director central-adjunto	18
		Director	16
		Director-adjunto	15
		Subdirector	14
Comercial		Director de estabelecimento/operações.	12
		Gerente de estabelecimento	11
		Subgerente de estabelecimento ...	10
		Chefe de estabelecimento/operações.	8
		Subchefe de estabelecimento/operações.	7

Grupo	Área funcional	Categoria profissional	Nível mínimo
Grupo B		Promotor comercial	7
		Gestor de cliente	5
		Supervisor	5
		Gerente <i>in store</i>	4
		Assistente de cliente	4
	Técnica ...	Técnico do grau I	15
		Analista de sistemas	14
		Inspector-chefe	13
		Técnico do grau II	12
		Inspector	11
		Analista-programador	11
		Técnico do grau III	10
		Inspector-adjunto	9
		Subinspector	9
		Cambista	9
		Operador de mercados	9
		Analista de informática	9
		Operador principal	9
		Programador de informática	8
		Técnico do grau IV	8
		Operador de informática	6
		Assistente técnico	4
	Operativa/ administrativa.	Chefe de serviço	11
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de divisão	10
		Subchefe de divisão	9
		Chefe de secção	9
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Secretário	6
		Supervisor	5
	Assistente operacional	4	
Saúde/am- ambiente.	Médico	14	
	Enfermeiro	6	
Grupo C	Apoio	Telefonista	3
		Contínuo	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

ANEXO III
Tabela de vencimentos

(Em euros)

Nível	Retribuição mínima
20	4 791,50
19	4 408
18	4 107
17	3 782,50
16	3 466,50
15	3 153,50
14	2 162
13	2 010
12	1 803
11	1 616,50
10	1 215
9	1 127,50
8	1 011
7	929
6	877,50
5	777
4	675,50
3	589,50
2	523
1	450

ANEXO IV
Outras prestações pecuniárias

(Em euros)

Cláusula	Designação	Valor
86. ^a	Diuturnidades	37,10
95. ^a	Subsídio de almoço	8,45
96. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	17,70
98. ^a	Ajudas de custo:	
(n.ºs 2 e 5)	a) Em Portugal	46,05
	b) No estrangeiro	160,30
	c) Apenas uma refeição	14,35
127. ^a	Indemnização por acidente em viagem ...	135 300
131. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	135 300
140. ^a	Subsídio infantil	22,95
141. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade	25,75
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade ...	36,05
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade	44,90
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	54,45
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	62,20

ANEXO V
Mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Período intercalar

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Porcentagem sobre a pensão, correspondente ao nível, para 35 anos de serviço, prevista no anexo VI
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
10	20	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

ANEXO VI

Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Último período

Anos	Nível																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
2	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
3	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
4	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
5	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
6	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
7	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
8	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
9	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
10	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,66	14,13	13,69	13,94	10,35	10,21	10,15	10,37	9,66	8,93
11	21,94	22,94	22,56	22,12	21,78	21,51	21,41	21,35	21,34	21,33	17,59	16,95	16,44	16,72	12,43	12,25	12,17	12,44	11,59	10,70
12	24,69	25,81	25,38	24,89	24,51	24,20	24,08	24,02	24,01	23,99	19,79	19,07	18,49	18,82	13,98	13,79	13,69	14	13,03	12,05
13	27,43	28,67	28,20	27,65	27,23	26,89	26,76	26,69	26,67	26,66	21,99	21,19	20,55	20,91	15,53	15,33	15,22	15,56	14,48	13,38
14	30,17	31,54	31,02	30,42	29,95	29,58	29,44	29,36	29,34	29,33	24,19	23,30	22,60	22,99	17,09	16,85	16,73	17,11	15,93	14,72
15	32,92	34,41	33,84	33,18	32,68	32,27	32,11	32,02	32,01	31,99	26,38	25,42	24,65	25,08	18,65	18,39	18,26	18,67	17,37	16,05
16	35,66	37,28	36,66	35,95	35,40	34,96	34,79	34,69	34,68	34,66	28,58	27,54	26,71	27,18	20,20	19,92	19,78	20,22	18,83	17,39
17	39,32	41,10	40,42	39,64	39,03	38,55	38,36	38,25	38,23	38,21	31,51	30,36	29,44	29,96	22,27	21,96	21,81	22,29	20,75	19,17
18	42,06	43,97	43,24	42,40	41,75	41,23	41,03	40,92	40,90	40,88	33,72	32,48	31,50	32,06	23,83	23,50	23,32	23,85	22,20	20,52
19	44,80	46,83	46,06	45,17	44,48	43,92	43,71	43,59	43,57	43,54	35,92	34,60	33,55	34,15	25,37	25,02	24,85	25,40	23,65	21,85
20	47,54	49,70	48,88	47,93	47,20	46,61	46,38	46,26	46,23	46,21	38,12	36,72	35,61	36,23	26,93	26,56	26,37	26,96	25,10	23,19
21	50,29	52,57	51,70	50,70	49,92	49,30	49,06	48,93	48,90	48,88	40,31	38,84	37,66	38,32	28,48	28,09	27,89	28,52	26,54	24,53
22	53,03	55,44	54,52	53,46	52,65	51,99	51,74	51,59	51,57	51,54	42,51	40,96	39,72	40,42	30,04	29,62	29,42	30,07	27,99	25,86
23	56,69	59,26	58,28	57,15	56,28	55,58	55,30	55,15	55,13	55,10	45,44	43,78	42,45	43,20	32,11	31,66	31,44	32,15	29,93	27,65
24	59,43	62,13	61,10	59,91	59	58,27	57,98	57,82	57,79	57,76	47,64	45,90	44,51	45,30	33,66	33,20	32,96	33,71	31,38	28,99
25	62,17	64,99	63,92	62,68	61,72	60,96	60,66	60,49	60,46	60,43	49,84	48,02	46,56	47,38	35,22	34,73	34,48	35,25	32,81	30,33
26	64,92	67,86	66,74	65,44	64,45	63,65	63,33	63,16	63,13	63,09	52,04	50,13	48,62	49,47	36,77	36,26	36,01	36,81	34,26	31,66
27	67,66	70,73	69,56	68,21	67,17	66,33	66,01	65,83	65,79	65,76	54,24	52,25	50,67	51,57	38,32	37,79	37,53	38,36	35,71	33
28	70,40	73,60	72,38	70,98	69,89	69,02	68,68	68,50	68,46	68,43	56,44	54,37	52,73	53,66	39,88	39,33	39,05	39,92	37,16	34,33
29	74,06	77,42	76,14	74,66	73,52	72,61	72,25	72,05	72,02	71,98	59,37	57,20	55,46	56,45	41,95	41,37	41,08	42	39,09	36,13
30	76,80	80,29	78,96	77,43	76,25	75,30	74,93	74,72	74,69	74,65	61,57	59,32	57,52	58,53	43,50	42,90	42,59	43,56	40,54	37,46
31	79,55	83,15	81,78	80,19	78,97	77,99	77,60	77,39	77,35	77,31	63,77	61,44	59,57	60,62	45,06	44,43	44,12	45,11	41,99	38,80
32	82,29	86,02	84,60	82,96	81,69	80,68	80,28	80,06	80,02	79,98	65,97	63,56	61,63	62,71	46,61	45,97	45,65	46,67	43,44	40,14
33	85,03	88,89	87,42	85,72	84,42	83,37	82,96	82,73	82,69	82,64	68,17	65,68	63,68	64,81	48,16	47,50	47,16	48,22	44,89	41,48
34	87,78	91,76	90,24	88,49	87,14	86,06	85,63	85,40	85,36	85,31	70,36	67,80	65,73	66,90	49,71	49,03	48,69	49,78	46,33	42,82
35	91,43	95,38	94	92,18	90,77	89,64	89,20	88,96	88,91	88,87	73,29	70,62	68,47	69,69	51,79	51,07	50,71	51,85	48,26	44,60

ANEXO VII

Pensões de sobrevivência

Nível	(a)	(b)
20	25,08	60
19	27,17	60
18	29,82	60
17	29,22	60
16	29,65	60
15	30,05	60
14	40,61	60
13	39,60	60
12	40,46	60
11	41,59	60
10	50	60
9	50	60
8	50	60
7	50	60
6	50	60
5	50	60
4	50	60
3	50	60
2	50	60
1	50	60

(a) Morte de um trabalhador no activo — percentagem sobre o salário do anexo III.
 (b) Morte de um trabalhador reformado — percentagem sobre as mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível.

ANEXO VIII

Regulamento dos empréstimos à habitação

Artigo 1.º

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos previstos neste regulamento podem ter as seguintes finalidades:

- a) A aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) A aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) A construção de habitação em terreno próprio;
- d) A ampliação de habitação própria;
- e) A beneficiação de habitação própria.

2 — A aquisição de terreno ou de habitação, bem como a construção, ampliação ou beneficiação de habitação, a que se refere o número anterior, pode incidir sobre primeira ou sobre segunda habitação.

3 — Nos termos do presente regulamento, serão concedidos empréstimos para a substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham

por objectivo financiar a aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

4 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no n.º 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio, sempre que este reembolso não possa ser efectuado com outros bens partilháveis.

5 — Salvo o disposto no n.º 3, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for, junto de terceiros nem para construção por administração directa.

6 — O disposto na alínea e) do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

Artigo 2.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos à habitação os trabalhadores em situação de contrato de trabalho efectivo e aqueles que, com menos de 65 anos de idade, tenham sido colocados numa das situações previstas na cláusula 3.º do presente ACT.

Artigo 3.º

Limites gerais de concessão dos empréstimos

1 — O valor máximo dos empréstimos é de € 164 000 ou de € 190 000 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, podendo estes valores ser revistos aquando da revisão das cláusulas com expressão pecuniária do presente ACT.

2 — O valor máximo dos empréstimos não poderá ultrapassar 90% do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

3 — Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de primeira habitação, a concessão de outro financiamento com a mesma finalidade não poderá ser superior a 90% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da antiga habitação.

4 — No caso de solicitação de empréstimo para ampliação ou beneficiação de habitação própria, o respectivo valor, quando adicionado ao valor do empréstimo em curso ou a conceder, não poderá ser superior a 90% do valor total da habitação após a conclusão das obras.

5 — No caso de liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, o montante do

novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação da habitação pelas instituições, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

6 — O empréstimo a conceder não pode determinar um encargo mensal que, adicionado às restantes prestações de empréstimos em curso de qualquer natureza, ultrapasse um terço da remuneração mensal efectiva do trabalhador e cônjuge, caso exista.

Artigo 4.º

Novos empréstimos

Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de habitação, a concessão de um novo empréstimo fica condicionada:

- a) Se for para a mesma finalidade, à liquidação do primeiro, no prazo máximo de 180 dias a contar da data da concessão do novo empréstimo, e ao respeito dos limites previstos no artigo 3.º;
- b) Se tiver por finalidade a ampliação ou beneficiação de habitação ou à liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, ao cumprimento dos limites previstos no artigo 3.º

Artigo 5.º

Adiantamentos para sinal ou reforço de sinal

1 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 1.º, as instituições adiantarão, nas condições constantes no presente regulamento, o montante exigido como sinal ou reforço de sinal e princípio de pagamento, até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) No caso de aquisição de habitação já construída ou em construção, dois terços do financiamento aprovado ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- b) No caso de aquisição de terreno e construção de habitação, um terço do valor do terreno ou um nono do valor do financiamento aprovado, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder.

2 — A concessão dos adiantamentos previstos no número anterior está sujeita às seguintes condições:

- a) Subscrição, pelo colaborador e cônjuge, caso exista, de livrança caução em branco e acordo de preenchimento de livrança;
- b) Prova dos desembolsos através da assinatura de contrato-promessa de compra e venda, reconhecido notarialmente;
- c) Introdução de uma cláusula no contrato-promessa de compra e venda do seguinte teor:
«No caso de a compra e venda prometida não poder realizar-se dentro do prazo conveniado, por motivo não imputável ao promitente comprador, são-lhe devidas todas as quantias que tiver entregue ao promitente vendedor a título de sinal e princípio de pagamento, sem prejuízo do disposto no artigo 442.º do Código Civil.»;
- d) Nos casos a que respeita a alínea b) do número anterior é ainda necessário que o loteamento esteja aprovado.

3 — Em alternativa às condições previstas nas alíneas *a)* a *c)* do número anterior, será exigível a constituição de hipoteca de outro imóvel, penhor ou aval, que seja garantia adequada às importâncias adiantadas.

4 — A escritura de compra e venda e de mútuo com hipoteca deverá ser celebrada no prazo máximo de um ano a contar da data de concessão do adiantamento, podendo, a título excepcional, desde que apresentada justificação aceitável, ser prorrogado, no máximo, por igual período.

5 — O incumprimento dos prazos previstos no número anterior ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário implica o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela instituição de crédito mutuante para operações de igual prazo.

Artigo 6.º

Prazos de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos será de 35 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

3 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 7.º

Taxa de juro

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é a que resulta da aplicação de 65% ao valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação do valor referido no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

Artigo 8.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 4 do artigo 1.º desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação objecto da garantia seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos das garantias, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista à transferência para nova habitação, e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

4 — A escritura de hipoteca deve ser celebrada simultaneamente com a escritura de compra e de mútuo.

Artigo 9.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor da construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia de seguros a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos contratos de seguro previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

Artigo 10.º

Disponibilização e prazo de utilização do empréstimo

1 — O empréstimo será disponibilizado na conta de depósito à ordem do trabalhador simultaneamente com a celebração da escritura ou do contrato particular.

2 — Nos empréstimos para construção, a utilização total do empréstimo nunca poderá ultrapassar o prazo de dois anos após a outorga do respectivo contrato, e a disponibilização do financiamento por *tranches* não poderá exceder o número de seis, precedidas de vistoria justificativa.

3 — Nos empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria, a disponibilização do financiamento por *tranches* nunca poderá ultrapassar, em cada momento, 90% do valor do imóvel, confirmado através de vistoria.

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos não podem ser feitos em regime de prestações mensais crescentes.

2 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3 — As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários e debitadas nas respectivas contas de depósito à ordem, devendo

os trabalhadores tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações.

4 — A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 5.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 9.º

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição de crédito 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, com a autorização da instituição mutuante.

Artigo 13.º

Confirmação das declarações

A instituição reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 14.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição de crédito será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 15.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto seja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 35 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 16.º

Incumprimento do contrato

1 — O incumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das pres-

tações em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos tendentes a obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhes competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea b) do n.º 4 do artigo 1.º e da alínea b) do artigo 4.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 17.º

Extinção do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição de crédito mutuante, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por invalidez, invalidez presumível ou despedimento colectivo, excepto nas situações em que o trabalhador passe a colaborar com instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legalmente estabelecida para operações bancárias activas de igual prazo, até efectivação integral de pagamento, salvo se a instituição mutuante aceitar a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

Artigo 18.º

Processo de concessão dos empréstimos

O processo de concessão dos empréstimos será definido internamente por cada instituição.

Depositado em 19 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º 19/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a Assoc. Académica de Coimbra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro — Revisão global.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, publicado no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, 1.^a série, n.º 1, de 8 de Janeiro de 1993, e cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 26, de 15 de Julho de 2003, abrange a Associação Académica de Coimbra e os trabalhadores representados pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório e Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurante e Similares do Centro.

2 — O âmbito profissional é o constante do anexo I.

3 — Este AE abrange a Associação Académica de Coimbra e 17 trabalhadores.

4 — Este AE é aplicado no distrito de Coimbra aos serviços prestados nas actividades associativas, agências de viagens e de turismo, recreativas, culturais e de acção social desenvolvidas pela Associação Académica de Coimbra, contidas nos CAE 91333-63300-9231-853-92620.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente AE entra em vigor a partir do 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2004 e serão revistas anualmente.

3 — A denúncia deste AE, na parte que respeita à tabela salarial e às cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no n.º 2.

4 — A denúncia do clausulado do AE referido no n.º 1 pode ser feita decorridos dois anos contados a partir da referida data e renova-se por iguais períodos até ser substituída por outra que a revogue, assinada pelas partes subscritoras.

5 — As denúncias far-se-ão com o envio, até 90 dias antes de terminar o prazo referido no n.º 4, às partes contratantes da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega à contra proposta.

6 — As contrapartes deverão enviar às partes denunciantes uma contraproposta até 30 dias após a recepção da proposta de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

7 — As partes denunciantes disporão até 10 dias para examinarem as contrapropostas.

8 — As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9 — O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o revogue.

10 — Na reunião protocolar deve(m) ser definida(as) qual(ais) a(s) entidade(s) secretariante(s) do processo de revisão.

11 — Da proposta e da contraproposta serão enviadas cópias ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 3.^a

Admissão

1 — É condição de admissão a idade de 16 anos.

2 — É ainda condição de admissão a apresentação à entidade patronal de certificado comprovativo do último ano de escolaridade obrigatória.

3 — A admissão de trabalhadores, qualquer que seja a categoria profissional, é feita a título experimental.

4 — As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas, em princípio, pelos trabalhadores da Associação Académica de Coimbra habilitados com a respectiva categoria averbada na carteira profissional ou pelos trabalhadores de categorias imediatamente inferiores da mesma carreira profissional, mas, em caso de igualdade, deverá dar-se preferência aos trabalhadores com maior antiguidade.

Cláusula 4.^a

Período experimental e estágio

1 — A admissão de trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 30 dias.

a) Durante o período de experiência qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não havendo lugar a nenhuma sanção ou indemnização.

b) Decorrido o período de experiência, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade desde o início do período de experiência.

c) O período de experiência não tem carácter obrigatório. As partes podem acordar, por escrito, que a admissão se faça a título definitivo.

2 — Estágio é o período necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão.

a) Os estagiários serão promovidos ao escalão mais baixo da categoria para que estagiem no prazo máximo de seis meses.

b) Os trabalhadores menores de 21 anos serão promovidos ao escalão mais baixo da categoria para que estagiem no prazo máximo de 12 meses.

3 — No caso de trabalhadores contratados a termo certo, qualquer que seja a duração efectiva do período experimental, desde que inferior a um mês, contar-se-á como mês completo de trabalho para efeitos de atribuição da compensação prevista na lei.

Cláusula 5.^a

Acesso

1 — Os trabalhadores classificados como profissionais de 3.^a e de 2.^a ingressarão no escalão imediatamente

superior decorridos que sejam três anos de prestação de serviço efectivo nessa categoria.

2 — Os profissionais qualificados como auxiliares de 2.^a ingressarão na categoria profissional respectiva decorridos que sejam três anos de prestação de serviço efectivo naquela categoria.

3 — Os trabalhadores indiferenciados cujas carreiras se desenvolvam apenas pelas categorias de 2.^a e de 1.^a passarão à categoria superior após dois anos de permanência na categoria anterior.

4 — A entidade patronal pode avaliar o grau de apetrechamento e o de desempenho profissional do trabalhador em vias de promoção e, havendo motivo justificativo, opor-se à mesma, em documento escrito no qual refira expressamente as razões objectivas que determinaram tal atitude, salvo no que toca aos trabalhadores administrativos e sem prejuízo do princípio da tendencial progressão automática nas carreiras.

5 — Desta decisão patronal caberá recurso para uma instância arbitral, que decidirá o diferendo.

6 — Para os efeitos previstos no número anterior, entidade patronal e trabalhador interessado designarão os respectivos árbitros, que, em mútuo acordo, indicarão um terceiro.

7 — As decisões desta instância arbitral são tomadas por maioria de votos.

Cláusula 6.^a

Exercício e acumulação de funções

O exercício de funções diversas daquelas para que o trabalhador foi contratado bem como a acumulação do exercício de funções correspondentes a várias categorias profissionais determinam o direito à atribuição do subsídio previsto na cláusula 26.^a do presente acordo.

Cláusula 7.^a

Direitos e deveres

1 — Deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste acordo;
- b) Dar aos trabalhadores boas condições de trabalho, higiene e segurança;
- c) Garantir aos trabalhadores o legítimo exercício da actividade sindical;
- d) Facultar uma sala para reuniões dos trabalhadores da AAC, sempre que o julgarem necessário;
- e) Não exigir dos trabalhadores serviços não compreendidos no objecto do contrato individual, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei;
- f) Dispensar aos trabalhadores-estudantes especiais facilidades no desempenho das suas funções.

2 — Deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os seus representantes, superiores hierárquicos, companheiros de tra-

balho, estudantes e quaisquer outros utentes dos serviços da AAC, bem como as demais pessoas que com esta entrem em relação;

- b) Exercer com competência e zelo as funções que lhes foram confiadas;
- c) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo quando tal contrarie os seus direitos ou garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;
- f) Cumprir as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho.

Cláusula 8.^a

Duração do trabalho

1 — Sem prejuízo de horários inferiores actualmente praticados, o limite máximo é de trinta e cinco horas para todos os trabalhadores.

2 — A isenção de horário de trabalho será, quando necessário, motivo de mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

Cláusula 9.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — Por mútuo acordo, reduzido a escrito, entre as partes podem ser admitidos trabalhadores em regime de tempo parcial.

2 — As prestações retributivas, independentemente da sua regularidade ou periodicidade, não podem ser inferiores à fracção da retribuição do trabalho a tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 10.^a

Remuneração do trabalho

1 — A tabela salarial consta do anexo III do presente acordo.

2 — Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de € 28,50.

3 — O abono referido no n.º 2 fará parte integrante da retribuição desde que o trabalhador esteja classificado em profissão a que correspondam as funções de pagamento e ou recebimento.

4 — Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{RM \times 12}{Hs \times 52}$$

em que:

Rh = retribuição horária;
Rm = retribuição mensal;
Hs = período normal de trabalho semanal.

Cláusula 11.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores que perfaçam três anos de permanência na mesma categoria profissional têm direito a uma diuturnidade de € 23,75, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissões ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

Cláusula 12.^a

Deslocações

1 — Entende-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

2 — Sempre que tal se justifique, o trabalhador deslocado em serviço terá direito ao pagamento de:

- a) Alimentação, alojamento e transporte, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
- b) Quando em viatura própria, terá direito a 0,25 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido;
- c) Fora do horário de serviço, para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, a entidade patronal atribuirá um subsídio de deslocação que será encontrado por mútuo acordo entre as partes;
- d) A entidade patronal poderá criar um subsídio de transporte aos trabalhadores que morem longe do seu local de trabalho.

Cláusula 13.^a

Férias

1 — Os trabalhadores têm direito a gozar 25 dias úteis de férias remuneradas em cada ano civil desde que não tenham faltas injustificadas. O período mínimo de férias será sempre de 24 dias úteis.

2 — Para efeitos das férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3 — No ano da contratação o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias.

4 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Junho do ano civil subsequente.

5 — O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6 — Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

7 — Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

8 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a direcção geral da AAC e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 12 úteis consecutivos.

Cláusula 14.^a

Escolha da época de férias

1 — A época de férias deve ser marcada de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a marcação de férias.

3 — No caso previsto no número anterior, as férias só podem ser marcadas para serem gozadas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

4 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, salvo razões ponderosas, têm direito à marcação simultânea de férias.

5 — A entidade patronal deve elaborar, até ao dia 15 de Abril de cada ano, um mapa de férias de todo o pessoal ao serviço, que afixará em local apropriado da sua sede social.

Cláusula 15.^a

Regime

O regime do direito a férias dos trabalhadores abrangidos por este acordo, em tudo quanto se não ache especialmente regulado, é consagrado nos termos da lei, que se transcreve nas cláusulas seguintes.

Cláusula 16.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à Associação Académica de Coimbra, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição aos limites instituídos pelo n.º 3 da cláusula 14.^a

Cláusula 17.^a

Retribuição nas férias

A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam

se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

Cláusula 18.^a

Subsídio de férias

Além da retribuição mencionada na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 19.^a

Momento do pagamento

Antes do início das férias, os trabalhadores receberão o respectivo subsídio.

Cláusula 20.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e ao respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 21.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, no termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 20.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 22.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

Cláusula 23.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente acordo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 24.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

a) Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

b) Os trabalhadores que tenham completado o período experimental mas não concluíam um ano de serviço até 31 de Dezembro têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completados até essa data.

c) Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

d) Suspendendo-se o contrato de trabalho, por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- 1) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- 2) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data do regresso.

e) O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 26.^a

Subsídio de exercício e acumulação de funções

As situações a que alude a cláusula 6.^a do presente acordo conferem aos trabalhadores por elas abrangidas

o direito a receber um subsídio, cujo montante será definido nos termos das disposições legais em vigor a cada momento, sem prejuízo do acordo que, caso a caso, seja estabelecido com o trabalhador interessado.

Cláusula 27.^a

Trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar rege-se nos termos da lei.

Cláusula 28.^a

Subsídio de alimentação

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a subsídio de alimentação mensal.

2 — O montante do subsídio corresponderá ao praticado para todos os trabalhadores da função pública e será anualmente actualizado.

3 — Os trabalhadores que só prestem serviço num dos períodos diários ou por tempo inferior ao normal receberão um subsídio de alimentação proporcional ao trabalho prestado.

Cláusula 29.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres consignados por disposição legal ou emergente do presente acordo.

Cláusula 30.^a

Obrigatoriedade do processo disciplinar

1 — O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.

2 — O processo disciplinar para aplicação das sanções a que se reporta a alínea *d*) da cláusula 31.^a segue necessariamente os trâmites nos termos da lei.

Cláusula 31.^a

Sanções disciplinares

1 — As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As sanções devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da instituição, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para a solução justa.

3 — As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um quarto da retribuição

diária e em cada ano civil a retribuição correspondente a 10 dias.

4 — A suspensão do trabalho não poderá exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

Cláusula 32.^a

Sanções abusivas

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Se recusar a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra a entidade patronal em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- d) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;
- e) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistem.

Cláusula 33.^a

Consequências da aplicação de sanção abusivas

Com as necessárias adaptações, a aplicação de sanções abusivas faz incorrer a entidade patronal na responsabilidade a que se reportam nos termos da lei.

Cláusula 34.^a

Registo de sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares, por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 35.^a

Formas de cessação do contrato

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa;
- g) Inadaptação do trabalhador ao posto de trabalho.

Cláusula 36.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2 — O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3 — No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4 — Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 37.^a

Caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 38.^a

Justa causa de despedimento

1 — O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violência física, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa e elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal

individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 39.^a

Justa causa de rescisão pelo trabalhador

1 — Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;
- d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- f) Ofensas à integridade física, à liberdade, à honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela entidade empregadora ou pelos seus representantes legítimos.

2 — Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

- a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação no serviço;
- b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
- c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3 — Se o fundamento de rescisão for o da alínea a) do n.º 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

4 — A justa causa será apreciada pelo tribunal, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

Rescisão com aviso prévio

1 — O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido no número anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos eventualmente causados em virtude da inobservância do prazo de aviso prévio ou emergentes da violação de obrigações assumidas nos termos da lei.

Cláusula 41.^a

Trabalho de mulheres

Às trabalhadoras serão assegurados os direitos e garantias consagrados nas disposições legais em vigor.

Cláusula 42.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes ao serviço da Associação Académica de Coimbra gozam dos direitos e regalias consagrados na lei, sem prejuízo das medidas especiais que em seu benefício venham a ser instituídas pela entidade patronal ou daquelas que actualmente estejam a ser praticadas.

Cláusula 43.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente acordo não pode resultar ofensa de quaisquer direitos adquiridos pelos trabalhadores.

2 — São, designadamente, mantidos os seguintes direitos dos trabalhadores:

- a) Interromper por quinze minutos a elaboração em cada um dos períodos de trabalho diário;
- b.1) Dispor de quatro horas mensais, sem perda de retribuição, para tratar de assuntos de carácter particular, que podem ser utilizadas de uma só vez ou em períodos distintos de, pelo menos, uma hora;
- b.2) Quando previstas, as faltas deverão obrigatoriamente ser comunicadas ao departamento de pessoal com quarenta e oito horas de antecedência;
- b.3) Quando imprevistas, as faltas serão comunicadas ao departamento de pessoal, logo que possível, justificando a ausência no sentido de este serviço aceitar ou não a sua inclusão ao abrigo da alínea b.1);
- b.4) A utilização das referidas horas não poderá coincidir ou acumular com períodos de descanso (por exemplo, férias, fins-de-semana ou feriados), salvo em situações de força maior ou previamente autorizadas pelo departamento de pessoal;
- b.5) Ao nível de cada serviço não deve haver utilização simultânea de horas por parte dos funcionários que possa comprometer o seu funcionamento;
- c) Propor à entidade patronal as formas de compensação de ausências ao serviço que determinam perda de retribuição;
- d) Receber, salvo no que concerne ao subsídio de alimentação, a retribuição correspondente aos três primeiros dias de doença comprovada por baixa médica emitida pelos serviços competentes da administração regional de saúde, bem como 40% desse montante nos restantes dias em que aquela durar.

Cláusula 44.^a

Quotização sindical

1 — O sistema de cobrança de quotas sindicais resultará de acordo entre a entidade patronal e os delegados

sindicais, a comissão sindical ou intersindical ou, na sua falta, com o sindicato respectivo e mediante autorização expressa nesse sentido dos trabalhadores.

2 — O desconto da quotização sindical na retribuição do trabalhador só poderá efectivar-se com a prévia e expressa autorização deste.

3 — Desde que firmado o acordo referido no n.º 1, a entidade patronal obriga-se a fazer chegar aos respectivos sindicatos, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeita, o produto das quotizações pela forma que considerar mais adequada.

4 — O acordo referido no n.º 1 não prejudica a prática de cobrança e envio da quotização que tem vindo a ser praticada pela entidade patronal.

Cláusula 45.^a

Interpretação e integração de lacunas — Comissão paritária

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por quatro elementos, sendo dois em representação da entidade patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições do presente acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com um mínimo de 15 dias de antecedência, salvo acordo em contrário, com a indicação da agenda de trabalho, do local, do dia e da hora propostos para a reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo das partes, tratar nas reuniões de assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4 — Poderá participar nas reuniões, caso as partes estejam de acordo, um representante do Ministério do Trabalho e da Segurança Social, que não terá direito de voto.

5 — As deliberações, tomadas por unanimidade das partes contratantes, serão depositadas no Ministério do Emprego e da Segurança Social, para efeitos de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do acordo.

6 — As partes comunicarão uma à outra e àquele Ministério, para publicação, dentro de 30 dias a contar da publicação do acordo, a identificação dos respectivos representantes nesta comissão ou dos seus substitutos.

7 — Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais, todavia, não terão direito de voto.

ANEXO I

Grupos, profissões e categorias profissionais

Grupo I

Trabalhadores administrativos

Profissões:

Auxiliar de contabilidade;
Chefe de departamento;

Chefe de secção;
 Chefe de serviços;
 Contabilista;
 Escriturário;
 Fotocopista;
 Operador de computador (ADM);
 Recepcionista;
 Secretário de direcção;
 Tesoureiro.

Categorias profissionais — o ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedido de estágio.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de escriturário, operador de computador e auxiliar de contabilidade desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a. A carreira dos trabalhadores com a profissão de recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a.

Grupo II

Trabalhadores do comércio

Profissões:

Empregado de balcão;
 Encarregado.

Categorias profissionais — o ingresso na profissão de empregado de balcão pode ser precedido de estágio.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a.

Grupo III

Trabalhadores de hotelaria

Profissões:

Ajudante de cozinha/copeiro;
 Cozinheiro;
 Empregado de mesa/balcão;
 Encarregado.

Categorias profissionais — o ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedido de aprendizagem.

A aprendizagem para a profissão de cozinheiro tem a duração de dois anos e para a profissão de empregado de mesa/balcão tem a duração de um ano.

A aprendizagem para a categoria de ajudante de cozinha/copeiro tem a duração de um ano.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de cozinheiro e de empregado de mesa/balcão desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de ajudante de cozinha/copeiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a.

Grupo IV

Trabalhadores de portaria, vigilância e limpeza

Profissões:

Empregado de limpeza;
 Guarda;
 Porteiro/contínuo;
 Vigilante.

Categorias — o ingresso nas profissões supra-referenciadas pode ser precedido de estágio.

A carreira dos trabalhadores com as profissões de porteiro/contínuo e vigilante desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a.

Grupo V

Trabalhadores de turismo

Profissões:

Assistente;
 Aspirante;
 Praticante;
 Técnico de turismo.

Categorias profissionais — entende-se por praticante de turismo o trabalhador que faz aprendizagem e se prepara para ascender às funções de aspirante.

Aspirante é o trabalhador que faz aprendizagem e se prepara para ascender a técnico de turismo.

Técnico de turismo é o trabalhador que, com ou sem recurso a terminais de computador, executa ou coadjuva na execução de funções administrativas e técnicas ligadas à actividade turística, designadamente:

- Contacta directamente o público e informa e promove a venda de serviços;
- Organiza viagens e assume a responsabilidade técnica da sua execução;
- Orçamenta grupos de importação, exportação ou locais, faz e controla reservas e elabora e processa os respectivos documentos de viagem, incluindo passaportes;
- Executa serviços programados por outrem, procede e controla todas as reservas e elabora e trata os documentos de viagem, incluindo passaportes.

A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico de turismo desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a, estando a promoção à categoria superior dependente da prestação de bom e efectivo serviço no escalão imediatamente inferior pelo período de três anos.

ANEXO II

Quadros de densidades

Balcão/bar

Número de empregados de balcão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Empregado de balcão de 1. ^a ...	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Empregado de balcão de 2. ^a ...	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Empregado de balcão de 3. ^a ...	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Cozinha

Número de cozinheiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Cozinheiro de 1. ^a	—	—	—	1	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2. ^a	—	1	1	1	1	1	1	1	1	2
Cozinheiro de 3. ^a	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Quadro de densidades para escriturários

Número de trabalhadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-escriturário	—	—	—	1	1	1	1	1	1	2
Segundo-escriturário	—	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Quadro de densidades para empregados de balcão

Número de trabalhadores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro-caixeiro — operador especializado	-	-	-	1	-	1	1	1	1	2
Segundo-caixeiro — operador de 1. ^a	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro-caixeiro — operador de 2. ^a	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Quando o número de profissionais for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

ANEXO III

Níveis de remuneração

Nível I:

Contabilista;
Chefe de departamento;
Tesoureiro.

Nível II:

Chefe de serviços.

Nível III:

Chefe de secção;
Encarregado de bar;
Encarregado de balcão (hot.).

Nível IV:

Secretário de direcção.

Nível V:

Primeiro-escriturário;
Técnico de turismo de 1.^a;
Operador de computador de 1.^a;
Auxiliar de contabilidade de 1.^a

Nível VI:

Segundo-escriturário;
Operador de computador de 2.^a;
Auxiliar de contabilidade de 2.^a;
Primeiro-empregado de mesa/balcão (hot.);
Primeiro-empregado de balcão (com.);
Primeiro-cozinheiro;
Recepcionista de 1.^a;
Técnico de turismo de 2.^a;
Empregado de bar de 1.^a;
Cozinheiro de 1.^a

Nível VII:

Terceiro-escriturário;
Técnico de turismo de 3.^a;
Operador de computador de 3.^a;
Auxiliar de contabilidade de 3.^a;
Segundo-empregado de mesa/balcão (hot.);
Segundo-empregado de balcão (com.);
Recepcionista de 2.^a;

Segundo-cozinheiro;
Empregado de balcão de 2.^a;
Empregado de bar de 2.^a

Nível VIII:

Assistente de turismo;
Vigilante de 1.^a;
Porteiro/contínuo de 1.^a;
Terceiro-empregado de mesa/balcão (hot.);
Terceiro-empregado de balcão (com.);
Terceiro-cozinheiro;
Ajudante de cozinha/copeiro de 1.^a;
Guarda de 1.^a

Nível IX:

Vigilante de 2.^a;
Porteiro/contínuo de 2.^a;
Aspirante de turismo;
Empregado de limpeza;
Fotocopista;
Ajudante de cozinha/copeiro de 2.^a;
Guarda de 2.^a

Nível X:

Praticante de turismo;
Estagiário e aprendiz com mais de 18 anos.

Nível XI:

Praticante de turismo;
Estagiário e aprendiz com menos de 18 anos.

Tabela de remunerações mínimas

Níveis	RM (euros)
I	830
II	700
III	650
IV	610,50
V	534,50
VI	492
VII	455
VIII	420
IX	398
X	392,50
XI	371

Coimbra, 17 de Dezembro de 2004.

Pela Direcção-Geral da Associação Académica de Coimbra:

Bruno Miguel da Costa Fernandes Rijo, mandatário e administrador.

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Joaquim José Fortes Serrão, mandatário e membro da Direcção Nacional.
José Arnaldo Freitas de Barros, mandatário e membro da Direcção Regional da Beira Centro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro:

António Jorge Santos Baltazar, mandatário e membro da direcção.

Depositado em 18 de Janeiro de 2005, a fl. 81 do livro n.º 10, com o n.º 17/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

O acordo de empresa (social) celebrado entre a União das Misericórdias Portuguesas (UMP) e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2001, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2003, a que a UMP e a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros celebraram acordo de adesão inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 2004, é alterado nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — A presente convenção colectiva de trabalho aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, a União das Misericórdias Portuguesas (1 empregador abrangido), adiante designada por instituição, cujo sector de actividade económica é a prestação de serviços sociais, designadamente a coordenação das acções das instituições suas associadas relativamente às entidades públicas e privadas, a representação dos interesses comuns e a organização de serviços de interesse e de intervenção comum às suas associadas nas áreas da educação e formação, informação e consultadoria, saúde, apoio à infância, juventude, população idosa e portadora de deficiência (CAE, Rev. 2.1 — 91333 — Outras actividades associativas, n. e.) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço (300 trabalhadores abrangidos) e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O âmbito profissional é o constante dos anexos IV e V.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IC	Director-delegado/administrador-delegado	—
IB	Coordenador-geral	—
IA	Director-coordenador	—
	Director de laboratório	
	Director de serviços	
	Director de serviços clínicos	
	Director técnico de farmácia	
	Enfermeiro-director	
	Secretário-geral	

Níveis	Categorias e profissões	Graus
II	Conservador de museu	—
	Director técnico de estabelecimento	—
	Médico especialista	II
	Técnico superior	Coordenador
III	Arquitecto	Principal
	Capelão	Principal
	Consultor jurídico	Principal
	Enfermeiro-supervisor	—
	Engenheiro	Principal
	Farmacêutico	Principal
	Médico de clínica geral	II
	Médico especialista	I
	Psicólogo	Principal
	Sociólogo	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	Principal
	Técnico de formação	Principal
	Técnico superior administrativo	Principal
	Técnico superior de laboratório	Principal
	Técnico superior de relações internacionais	Principal
	Técnico superior de serviço social	Principal
	Veterinário	Principal
IV	Arquitecto	II
	Capelão	II
	Consultor jurídico	II
	Contabilista/TOC	Principal
	Enfermeiro-chefe	—
	Engenheiro	II
	Engenheiro técnico	Principal
	Farmacêutico	II
	Médico de clínica geral	I
	Psicólogo	II
	Secretário	Principal
	Sociólogo	II
	Técnico administrativo (bacharel)	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	II
	Técnico de formação	II
	Técnico superior administrativo	II
Técnico superior de laboratório	II	
Técnico superior de relações internacionais	II	
Técnico superior de serviço social	II	
Veterinário	II	
V	Arquitecto	I
	Capelão	I
	Consultor jurídico	I
	Contabilista/TOC	II
	Enfermeiro especialista	—
	Engenheiro	I
	Engenheiro técnico	II
	Farmacêutico	I
	Psicólogo	I
	Secretário	II
	Sociólogo	I
	Técnico administrativo (bacharel)	II
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado)	I
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	II
	Técnico de formação	I
	Técnico superior administrativo	I
	Técnico superior de laboratório	I
Técnico superior de relações internacionais	I	
Técnico superior de serviço social	I	
Veterinário	I	

Níveis	Categorias e profissões	Graus
VI	Chefe de departamento/serviços/escritório	-
	Contabilista/TOC	I
	Enfermeiro	-
	Engenheiro técnico	I
	Secretário	I
	Técnico administrativo	Principal
	Técnico administrativo (bacharel)	I
	Técnico de apoio à gestão	Principal
	Técnico de contabilidade	Principal
	Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel)	I
	Técnico de recursos humanos	Principal
	Técnico de secretariado	Principal
Técnico de tesouraria	Principal	
VII	Agente de educação familiar (*)	Principal
	Agente técnico de farmácia	Principal
	Animador cultural (***)	Principal
	Animador familiar (***)	Principal
	Animador sócio-cultural (***)	Principal
	Chefe de compras/ecónomo	II
	Chefe de secção	II
	Desenhador projectista	II
	Educador social (***)	Principal
	Encarregado geral	II
	Técnico de actividades de tempos livres	II
	Técnico administrativo	II
	Técnico de apoio à gestão	II
	Técnico de contabilidade	II
	Técnico de recursos humanos	II
Técnico de secretariado	II	
Técnico de tesouraria	II	
VIII	Agente de educação familiar (*)	II
	Agente técnico de farmácia	II
	Animador cultural (***)	II
	Animador familiar (***)	II
	Animador sócio-cultural (***)	II
	Assistente administrativo	Principal
	Caixeiro-encarregado	II
	Chefe de compras/ecónomo	I
	Chefe de secção	I
	Chefe de serviços gerais	-
	Desenhador projectista	I
	Documentalista	Principal
	Educador social (***)	II
	Encarregado (electricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	II
	Encarregado geral	I
	Foguetiro-encarregado	II
	Técnico de actividades de tempos livres	I
	Técnico administrativo	I
	Técnico de apoio à gestão	I
	Técnico auxiliar de serviço social	Principal
Técnico de braile	Principal	
Técnico de contabilidade	I	
Técnico de locomoção	Principal	
Técnico de recursos humanos	I	
Técnico de secretariado	I	
Técnico de tesouraria	I	
IX	Agente de educação familiar (*)	I
	Agente técnico de farmácia	I
	Animador cultural (***)	I
	Animador familiar (***)	I
	Animador sócio-cultural (***)	I
	Assistente administrativo	II
	Caixeiro chefe de secção	II
	Caixeiro-encarregado	I
	Chefe de equipa	II
	Cinzelador de metais não preciosos	Principal
	Cozinheiro-chefe	I
	Documentalista	I
	Dourador	Principal
	Dourador de ouro fino	II
	Ebanista	II
Encarregado da câmara escura (*)	II	
Encarregado geral (serviços gerais)	II	
Encarregado de serviços gerais	I	
Encarregado de refeitório	II	
Encarregado (rodoviário)	II	
Entalhador	II	
Estereotipador	Principal	
Fotógrafo	II	
Monitor	II	
Operador de computador	II	
Ortopédico (*)	II	
Pintor-decorador	II	
Pintor de lisos (madeira)	II	
Revisor	Principal	
Subencarregado (MAD, MET)	I	
Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	II	
Técnico auxiliar de serviço social	I	
Técnico de braile	I	
Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	II	
Técnico de locomoção	I	
Tradutor (braile)	Principal	
X	Arquivista	Principal
	Auxiliar de enfermagem (*)	II
	Barbeiro	Principal
	Bate-chapas	Principal
	Batedor de ouro em folha	Principal
	Bordadeira (tapeçarias)	Principal
	Cabeleireiro (unissexo)	Principal
	Caixeiro	Principal
	Canalizador (picheleiro)	Principal
	Carpinteiro de limpos	Principal
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	Principal
	Cinzelador de metais não preciosos	I
	Compositor manual	Principal
	Compositor mecânico (linotipista)	Principal
	Cozinheiro	Principal
Dispenseiro	Principal	
Dourador	II	

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IX	Documentalista	II
	Dourador de ouro fino	Principal
	Ebanista	Principal
	Educador social (***)	I
	Encarregado (electricista, Metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	I
	Encarregado da câmara escura (*)	Principal
	Encarregado de serviços gerais	II
	Entalhador	Principal
	Foguetiro-encarregado	I
	Fotógrafo	Principal
	Monitor	Principal
	Operador de computador	Principal
	Ortopédico (*)	Principal
	Pintor-decorador	Principal
	Pintor de lisos (madeira)	Principal
Subencarregado (MDA, MET)	II	
Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	Principal	
Técnico auxiliar de serviço social	II	
Técnico de braile	II	
Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	Principal	
Técnico de locomoção	II	
X	Ajudante de farmácia	-
	Assistente administrativo	I
	Caixeiro chefe de secção	I
	Chefe de equipa	I
	Cinzelador de metais não preciosos	II
	Cozinheiro-chefe	I
	Documentalista	I
	Dourador	Principal
	Dourador de ouro fino	II
	Ebanista	II
	Encarregado da câmara escura (*)	II
	Encarregado geral (serviços gerais)	II
	Encarregado de serviços gerais	I
	Encarregado de refeitório	II
	Encarregado (rodoviário)	II
Entalhador	II	
Estereotipador	Principal	
Fotógrafo	II	
Monitor	II	
Operador de computador	II	
Ortopédico (*)	II	
Pintor-decorador	II	
Pintor de lisos (madeira)	II	
Revisor	Principal	
Subencarregado (MAD, MET)	I	
Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	II	
Técnico auxiliar de serviço social	I	
Técnico de braile	I	
Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	II	
Técnico de locomoção	I	
Tradutor (braile)	Principal	
X	Arquivista	Principal
	Auxiliar de enfermagem (*)	II
	Barbeiro	Principal
	Bate-chapas	Principal
	Batedor de ouro em folha	Principal
	Bordadeira (tapeçarias)	Principal
	Cabeleireiro (unissexo)	Principal
	Caixeiro	Principal
	Canalizador (picheleiro)	Principal
	Carpinteiro de limpos	Principal
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	Principal
	Cinzelador de metais não preciosos	I
	Compositor manual	Principal
	Compositor mecânico (linotipista)	Principal
	Cozinheiro	Principal
Dispenseiro	Principal	
Dourador	II	

Níveis	Categorias e profissões	Graus
XI	Dourador de ouro fino	I
	Ebanista	I
	Electricista	Principal
	Encadernador	Principal
	Encadernador-dourador	Principal
	Encarregado de câmara escura (*) ..	I
	Encarregado geral (serviços gerais) ..	I
	Encarregado (rodoviário)	I
	Encarregado de parque de campismo ..	II
	Encarregado de refeitório	I
	Encarregado de sector (serviços gerais) ..	II
	Encarregado (serviços gerais)	II
	Entalhador	I
	Esteriotipador	II
	Estofador	Principal
	Estucador	Principal
	Fiel de armazém	Principal
	Fogueiro	Principal
	Fotocompositor	Principal
	Fotógrafo	I
	Fundidor-moldador em caixas	Principal
	Fundidor monotipista	Principal
	Funileiro-latoeiro	Principal
	Impressor (braile)	Principal
	Impressor (flexografia)	Principal
	Impressor (litografia)	Principal
	Impressor (tipográfico)	Principal
	Marceneiro	Principal
	Mecânico de madeiras	Principal
	Monitor	I
	Montador	Principal
	Motorista de pesados	Principal
	Operador de computador	I
	Ortopédico (*)	I
	Padeiro	Principal
	Pasteleiro	Principal
	Pedreiro/trolha	Principal
	Perfurador de fotocoloração	Principal
	Pintor	Principal
	Pintor-decorador	I
	Pintor de lisos (madeira)	I
	Pintor de móveis	Principal
	Polidor de móveis	Principal
Revisor	II	
Serrador de serra de fita	Principal	
Serralheiro civil	Principal	
Serralheiro mecânico	Principal	
Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	I	
Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	I	
Teclista	Principal	
Teclista-monotipista	Principal	
Tradutor (braile)	II	
Transportador	Principal	
Ajudante familiar/domiciliário	II	
Ajudante de feitor	II	
Amassador (*)	II	
Arquivista	II	
Auxiliar de educação	Principal	
Auxiliar de enfermagem (*)	I	
Barbeiro	II	
Bate-chapas	II	
Batedor de ouro em folha	II	
Bordadeira (tapeçarias)	II	
Cabeleireiro (unissexo)	II	
Caixa (*)	II	
Caixa de balcão	II	
Caixeiro	II	
Canalizador (picheleiro)	II	
Carpinteiro	II	
Carpinteiro de limpos	II	
Carpinteiro de tosco ou cofragem ..	II	
Cobrador	II	
Compositor manual	II	
Compositor mecânico (linotipista) ..	II	
Correio	Principal	
Cozinheiro	II	

Níveis	Categorias e profissões	Graus
XII	Despenseiro	II
	Dourador	I
	Electricista	II
	Encadernador	II
	Encadernador-dourador	II
	Encarregado de parque de campismo ..	I
	Encarregado de sector (serviços gerais) ..	I
	Encarregado (serviços gerais)	I
	Escriturário (**)	II
	Esteriotipador	I
	Estofador	II
	Estucador	II
	Ferramenteiro	II
	Fiel de armazém	II
	Fogueiro	II
	Fotocompositor	II
	Fundidor-moldador em caixas	II
	Fundidor monotipista	II
	Funileiro-latoeiro	II
	Impressor (braile)	II
	Impressor (flexografia)	II
	Impressor (litografia)	II
	Impressor (tipográfico)	II
	Marceneiro	II
	Mecânico de madeiras	II
	Montador	II
	Motorista de ligeiros	Principal
	Motorista de pesados	II
	Operador de máquinas agrícolas	Principal
	Padeiro	II
	Pasteleiro	II
	Pedreiro/trolha	II
	Perfurador de fotocoloração	II
	Pintor	II
	Pintor de móveis	II
	Polidor de móveis	II
	Prefeito	Principal
	Revisor	I
	Serrador de serra de fita	II
	Serralheiro civil	II
	Serralheiro mecânico	II
	Teclista	II
	Teclista monotipista	II
	Tractorista	Principal
	Tradutor (braile)	I
	Transportador	II
	Ajudante familiar/domiciliário	I
	Ajudante de feitor	I
	Amassador (*)	I
	Arquivista	I
	Auxiliar de educação	II
	Auxiliar pedagógico do ensino especial ..	II
	Barbeiro	I
	Bate-chapas	I
	Batedor de ouro em folha	I
	Bordadeira (tapeçarias)	I
	Cabeleireiro (unissexo)	I
	Caixa (*)	I
	Caixa de balcão	I
Caixeiro	II	
Canalizador (picheleiro)	I	
Carpinteiro	I	
Carpinteiro de limpos	I	
Carpinteiro de tosco ou cofragem ..	I	
Cobrador	I	
Compositor manual	I	
Compositor mecânico (linotipista)	I	
Correio	I	
Cozinheiro	II	
Despenseiro	I	
Electricista	I	
Empregado de armazém	I	
Encadernador	II	
Encadernador-dourador	I	
Escriturário (**)	I	
Estofador	I	

Níveis	Categorias e profissões	Graus
XIII	Estucador	I
	Ferramenteiro	I
	Fiel de armazém	I
	Foguetiro	I
	Forneiro (*)	II
	Fotocompositor	I
	Fundidor-moldador em caixas	I
	Fundidor monotipista	I
	Funileiro-latoeiro	I
	Impressor (braile)	I
	Impressor (flexografia)	I
	Impressor (litografia)	I
	Impressor (tipográfico)	I
	Marceneiro	I
	Mecânico de madeiras	I
	Montador	I
	Motorista de ligeiros	II
	Motorista de pesados	I
	Operador de máquinas agrícolas	II
	Padeiro	I
	Pasteleiro	I
	Pedreiro/trolha	I
	Perfurador de fotocoloração	I
	Pintor	I
	Pintor de móveis	I
	Polidor de móveis	I
	Prefeito	II
	Projeccionista (*)	II
	Serrador de serra de fita	I
	Serralheiro civil	I
	Serralheiro mecânico	I
	Teclista	I
	Teclista monotipista	I
Telefonista/recepcionista	II	
Tractorista	II	
Transportador	I	
Tratador ou guardador de gado	II	
XIV	Ajudante de acção educativa	II
	Ajudante de enfermaria	II
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	II
	Ajudante de lar e centro de dia	II
	Ajudante de ocupação	II
	Auxiliar de educação	I
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	I
	Caixa de balcão	I
	Capataz (agrícola)	II
	Correio	I
	Costureira/alfaiate	II
	Costureiro de encadernação	II
	Empregado de armazém	I
	Escriturário estagiário dos 1.º e 2.º anos (*)	I
	Forneiro (*)	I
	Motorista de ligeiros	I
	Operador manual	II
	Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos)	II
	Operador de máquinas agrícolas	I
	Operador de máquinas auxiliares	II
	Prefeito	I
	Projeccionista (*)	I
	Recepcionista	II
Restaurador de folhas	II	
Sapateiro	II	
Telefonista	II	
Telefonista/recepcionista	I	
Tractorista	I	
Tratador ou guardador de gado	I	
	Abastecedor	II
	Ajudante de acção educativa	I
	Ajudante de cozinheiro	II
	Ajudante de enfermaria	I
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	I
	Ajudante de lar e centro de dia	I
	Ajudante de ocupação	I

Níveis	Categorias e profissões	Graus
XV	Ajudante de motorista	II
	Ajudante de padaria	II
	Ajudante de ocupação	I
	Auxiliar de acção médica	II
	Auxiliar de laboratório	II
	Bilheteiro	II
	Capataz (agrícola)	I
	Caseiro	II
	Chegador ou ajudante de foguetiro ..	II
	Costureira/alfaiate	I
	Costureiro de encadernação	I
	Empregado de balcão	II
	Empregado de refeitório	II
Jardineiro	II	
Maqueiro	II	
Operador manual	I	
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos)	I	
Operador de máquinas auxiliares ..	I	
Recepcionista	I	
Restaurador de folhas	I	
Sapateiro	I	
Telefonista	I	
XVI	Abastecedor	I
	Ajudante de cozinheiro	I
	Ajudante de motorista	I
	Ajudante de padaria	I
	Arrumador	II
	Auxiliar de acção médica	I
	Auxiliar de laboratório	I
	Bilheteiro	I
	Caseiro	I
	Chegador ou ajudante de foguetiro ..	I
	Contínuo	II
	Coveiro	II
	Empregado de balcão	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	II
	Empregado de refeitório	I
	Engomador	II
	Guarda ou guarda rondista	II
	Guarda de propriedade florestal	II
	Hortelão ou trabalhador hortoflorícola	II
	Jardineiro	I
	Maqueiro	I
	Operador de lavandaria	II
	Porteiro	II
Roupeiro	II	
Sacristão	II	
Servente (construção civil)	II	
Trabalhador agrícola	II	
XVIII	Arrumador	I
	Contínuo	I
	Coveiro	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	I
	Engomador	I
	Guarda ou guarda-rondista	I
	Guarda de propriedades ou florestal ..	I
	Hortelão ou trabalhador hortoflorícola	I
	Operador de lavandaria	I
	Porteiro	I
	Roupeiro	I
	Sacristão	I
	Servente (construção civil)	I
Trabalhador agrícola	I	
Trabalhador de serviços gerais	II	
XVIII	Aprendiz, estagiário e praticante	I
	Trabalhador de serviços gerais	I

(*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(**) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.

(***) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (VI, V, IV).

ANEXO V
Tabelas de remunerações mínimas
Tabela geral 2004

Níveis	1 (euros)	Índice	2 (euros)	Índice	3 (euros)	Índice	4 (euros)	Índice	5 (euros)	Índice	6 (euros)	Índice	7 (euros)	Índice
IC	1 344,60	375												
IB	1 254,96	350												
IA	1 039,82	290	1 057,75	295	1 075,68	300	1 093,61	305	1 111,54	310	1 129,46	315	1 147,39	320
II	986,04	275	1 003,97	280	1 021,90	285	1 039,82	290	1 057,75	295	1 075,68	300	1 093,61	305
III	953,77	266	971,70	271	989,63	276	1 007,55	281	1 025,48	286	1 043,41	291	1 061,34	296
IV	896,40	250	914,33	255	932,26	260	950,18	265	968,11	270	986,04	275	1 003,97	280
V	853,37	238	871,30	243	889,23	248	907,16	253	925,08	258	943,01	263	960,94	268
VI	810,35	226	828,27	231	846,20	236	864,13	241	882,06	246	899,99	251	917,91	256
VII	735,05	205	752,98	210	770,90	215	788,83	220	806,76	225	824,69	230	842,62	235
VIII	662,02	193	709,95	198	727,88	203	745,80	208	763,73	213	781,66	218	799,59	223
IX	663,34	185	681,26	190	699,19	195	717,12	200	735,05	205	752,98	210	770,90	215
X	609,55	170	627,48	175	645,41	180	663,34	185	681,26	190	699,19	195	717,12	200
XI	562,94	157	580,87	162	598,80	167	616,72	172	634,65	177	652,58	182	670,51	187
XII	519,91	145	537,84	150	555,77	155	573,70	160	591,62	165	609,55	170	627,48	175
XIII	484,06	135	501,98	140	516,33	144	534,25	149	552,18	154	570,11	159	588,04	164
XIV	448,20	125	466,13	130	484,06	135	501,98	140	516,33	144	534,25	149	555,77	155
XV	423,10	118	441,03	123	458,96	128	476,88	133	494,81	138	512,74	143	527,08	147
XVI	390,83	109	408,76	114	426,69	119	444,61	124	462,54	129	480,47	134	498,40	139
XVII	376,49	105	394,42	110	412,34	115	430,27	120	448,20	125	466,13	130	484,06	135
XVIII	358,56	100	383,66	107	401,59	112	419,52	117	437,44	122	455,37	127	473,30	132
XIX	340,63	95												

Notas

- 1 — Índice 100 = € 358,56.
- 2 — Subsídio de refeição = € 3,69.
- 3 — Abono para falhas = € 25,10.
- 4 — A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2 (índice 107).
- 5 — A progressão nos escalões horizontais é de cinco em cinco anos.
- 6 — A produção de efeitos de todas as matérias de expressão pecuniárias reporta-se a 1 de Janeiro de 2004.

Docentes profissionalizados

		2003-2004 (euros)
8.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 934,50
7.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 866,20
6.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 677,17
5.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 505,67
4.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 329,65

		2003-2004 (euros)
3.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e nove ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de Infância com o grau de licenciatura ou equivalente e nove ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e nove ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 222,65
2.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador e professor de educação e ensino especial com especialização e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 100,30
1.º	Professor profissionalizado com o grau de licenciatura ou equivalente Educador de infância com o grau de licenciatura ou equivalente Educador e professor de educação e ensino especial com especialização	1 000

Notas

1 — Em vigor de 1 de Setembro de 2003 a 31 de Agosto de 2004.

2 — Os trabalhadores que tenham zero ou um ano de antiguidade auferem, respectivamente, € 750,00 e € 900. Contudo, os trabalhadores que, com zero e um ano de antiguidade, tenham sido contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferem a remuneração correspondente ao seu enquadramento nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente acordo, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para o seu enquadramento segundo a tabela agora aprovada.

Docentes profissionalizados

		2003-2004 (euros)
8.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 818,34
7.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 458,77
6.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	1 361,91
5.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efectivo serviço	1 236,42
4.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efectivo serviço	1 181,88
3.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e nove anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e nove anos de bom e efectivo serviço	1 100

		2003-2004 (euros)
2.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e quatro ou mais anos de bom e efectivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e quatro anos de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e quatro anos de bom e efectivo serviço	997,05
1.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente Professor do 1.º ciclo do ensino básico com magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) Educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente)	863

Notas

1 — Em vigor de 1 de Setembro de 2003 a 31 de Agosto de 2004.

2 — Os trabalhadores que tenham zero anos de antiguidade auferem € 750 até perfazerem um ano de serviço. Contudo, os trabalhadores que, com zero anos de antiguidade, tenham sido contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 auferem a remuneração correspondente ao seu enquadramento nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente acordo, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para o seu enquadramento segundo a tabela agora aprovada.

Docentes não profissionalizados 2003-2004

(Em euros)							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	972,19	991,39	1 010,59	1 029,78	1 048,98	1 068,18	1 087,36
II	920,82	940,02	959,21	978,41	997,60	1 016,80	1 035,99
III	870,58	889,77	908,96	928,15	947,35	966,55	985,74
IV	822,58	841,78	860,98	880,17	899,37	918,56	937,75
V	774,03	793,22	812,42	831,62	850,81	870,01	889,21
VI	723,78	742,98	762,18	781,37	800,57	819,75	838,95
VII	675,79	694,99	714,19	733,38	752,58	771,77	790,97
VIII	627,24	646,43	665,63	684,82	704,02	723,22	742,41
IX	579,26	598,45	617,64	636,83	656,03	675,23	694,42
X	535,78	554,98	574,17	593,37	612,57	631,75	650,95
XI	495,69	514,89	534,08	553,28	572,48	591,67	610,87

Em vigor de 1 de Setembro de 2003 a 31 de Agosto de 2004.

Declaração

Os outorgantes declaram para os devidos efeitos que fazem parte integrante do presente texto as restantes matérias do acordo de empresa (social) que não foram objecto desta revisão.

Lisboa, 30 de Dezembro de 2004.

Pela FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Victor Manuel Nunes Monteiro, mandatário.

Pela FENPROF — Federação Nacional dos Professores:

Manuel António Pinto André, mandatário.

Pela FESHAT — Federação dos Sindicatos da Agricultura Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Victor Manuel Nunes Monteiro, mandatário.

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Manuel António Pinto André, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Manuel António Pinto André, mandatário.

Pelo STSSS — Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social:

Manuel António Pinto André, mandatário.

Pelo SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

Victor Manuel Nunes Monteiro, mandatário.

Pela União das Misericórdias Portuguesas:

Júlio Guilherme Lopes Freire, tesoureiro do secretariado nacional.

Declaração

A FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos seus filiados:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;

Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;

Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo;

SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

7 de Julho de 2004. — (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que são constituintes da FENPROF — Federação Nacional dos Professores os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Professores do Norte (SPN);
Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);
Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);
Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);
Sindicato dos Professores da Madeira (SPM);
Sindicato dos Professores da Região Açores (SPRA);
Sindicato dos Professores no Estrangeiro (SPE).

Lisboa, 7 de Julho de 2004. — Pelo Secretariado Nacional, o Secretário-Geral, *Paulo Sucena*.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 6 de Julho de 2004. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Augusto Coelho Praça — Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

Depositado em 17 de Janeiro de 2005, a fl. 80 do livro n.º 10, com o registo n.º 15/2005, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

Acordo de adesão entre a Repsol Portugal — Petróleo e Derivados, L.^{da}, e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços ao ACTV entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outras organizações sindicais.

A Repsol Portugal — Petróleo e Derivados, L.^{da}, e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços acordam na adesão ao ACTV celebrado entre a Shell Portuguesa, S. A., e outras empresas petrolíferas e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outras organizações sindicais, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1979, bem como às suas posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 2004.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugada com os artigos 552.º e 553.º, do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pelo presente acordo de adesão uma empresa e 130 trabalhadores.

Lisboa, 6 de Janeiro de 2005.

Pela Repsol Portugal — Petróleo e Derivados, L.^{da}:

Luís Miguel Soares de Albergaria, procurador.
António Alberto Amaral Albuquerque, procurador.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços:

António Maria Teixeira de Matos Cordeiro, mandatário.

Credencial

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITASE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços;
SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
STECAH — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;
Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SINDCES/UGT;

e ainda do Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas, credencia *António Maria Teixeira de Matos Cordeiro* na qualidade de mandatário com os poderes bastantes para a representar na assinatura do acordo de

adesão da Repsol ao ACT empresas petrolíferas privadas.

Lisboa, 18 de Outubro de 2004. — Pelo Secretariado: (*Assinaturas ilegíveis.*)

Depositado em 17 de Janeiro de 2005, a fl. 80 do livro n.º 10, com o n.º 16/2005, com termos do artigo 549.º-C do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AFAL — Assoc. dos Fabricantes de Anúncios Luminosos e a FSTIEP — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores das Ind. Eléctricas de Portugal e outros — Integração em níveis de qualificação.

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social de 5 de Março de 1990, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pela convenção colectiva de trabalho mencionada em título, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2004:

1 — Quadros superiores:

Analista informático;
Contabilista;
Enfermeiro;
Engenheiro (níveis 1, 2, 3, 4, 5 e 6);
Técnico de serviço social.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos administrativos:

Chefe de serviços;
Guarda-livros;
Programador informático;
Tesoureiro.

2.2 — Técnicos da produção e outros:

Desenhador-chefe/projectista de reclamos luminosos.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Chefe de cozinha;
Chefe de secção;
Chefe de vendas;
Encarregado.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Auxiliar de enfermagem;
Escriturário principal;
Monitor informático/mecanográfico;
Programador mecanográfico;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social.

4.2 — Produção:

Desenhador de reclamos luminosos;
Desenhador principal;

Orçamentista;
Planificador;
Técnico de métodos e tempos.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Caixa;
Dactilógrafo;
Escriturário;
Operador de informática;
Operador de máquinas de contabilidade;
Operador de telex em língua portuguesa;
Operador mecanográfico;
Reprodutor de documentos/arquivista técnico.

5.2 — Comércio:

Vendedor.

5.3 — Produção:

Apontador;
Carpinteiro de embalagens;
Carpinteiro de moldes;
Desenhador auxiliar;
Electricista bobinador;
Electricista montador de anúncios luminosos;
Funileiro-latoeiro;
Maçariqueiro de tubos de vidro;
Pintor;
Plastiqueiro;
Polidor;
Serígrafo;
Serralheiro civil;
Soldador;
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Trolha ou pedreiro de acabamentos.

5.4 — Outros:

Cozinheiro fiel de armazém ou operador-conferente;
Motorista.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante de motorista;
Cobrador;
Empregado de refeitório ou cantina;
Entregador de materiais e produtos;
Operador de telex em língua portuguesa;
Perfurador-verificador/operador de postos de dados;
Telefonista.

6.2 — Produção:

Acabador;
Assentador de revestimentos;
Operador especializado de máquinas;
Operador especializado manual.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda ou vigilante.

7.2 — Produção:

Servente.

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissionais integradas em dois níveis (profissões integráveis num ou noutro nível consoante a dimensão do departamento ou serviço chefiado e o tipo de organização da empresa).

2 — Quadros médios:

2.2 — Técnicos de produção e outros.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado-geral.

3 — Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa.

5 — Profissionais qualificados:

5.3 — Produção:

Chefe de equipa.

CCT entre a ACP — Assoc. Comercial de Portimão e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado — Rectificação.

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 46, de 15 de Dezembro de 2004, encontra-se publicado o CCT mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correcção.

Assim, na p. 4588 da citada publicação, na alínea *a*) da cláusula 29.^a, onde se lê «Almoço, jantar ou ceia — € 5» deve ler-se «Almoço, jantar ou ceia — € 9».

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias (SITESC) — Alteração.

Alteração, aprovada no congresso realizado em 5 de Janeiro de 2005, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 34, de 15 de Setembro de 2004.

Apresentação — Evolução histórica

1934 — por alvará de 27 de Agosto de 1934 do Subsecretário de Estado das Corporações e Previdência Social é constituído e reconhecido o Sindicato Nacional dos Empregados de Escritório do Distrito do Porto.

1970 — por alvará de 19 de Outubro de 1970 do Subsecretário de Estado do Trabalho e Previdência pas-

sou a designar-se por Sindicato Nacional dos Profissionais de Escritório do Distrito do Porto.

1975 — em conformidade com os estatutos publicados no *Diário do Governo*, 3.^a série, n.º 194 (suplemento), de 23 de Agosto de 1975, passou a designar-se por STEDP — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto.

1984 — de acordo com os estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 9, de 15 de Maio de 1984, passou a designar-se por SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio.

1987 — mantendo a designação de SITESC — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Serviços e Comércio, passou a reger-se pelos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.^a série, n.º 11, de 15 de Maio de 1997, ora revogados.

2000 — por despacho do Primeiro-Ministro de 2 de Fevereiro de 2000, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 45, de 23 de Fevereiro de 2000, foi declarado «pessoa colectiva de utilidade pública».

2004 — em conformidade com deliberações aprovadas no IX Congresso Nacional, realizado em 17 de Julho de 2004, passou a designar-se por SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias, regendo-se pelas seguintes normas estatutárias:

CAPÍTULO I

Da identificação sindical

Artigo 1.º

Natureza, âmbito e sede

1 — O Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias, abreviadamente designado por SITESC, é uma associação sindical reconhecida como pessoa colectiva de utilidade pública, declarada pelo Primeiro-Ministro, por despacho de 2 de Fevereiro de 2000, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 45, de 23 de Fevereiro de 2000.

2 — O SITESC é constituído por todos os trabalhadores por conta de outrem ou por conta própria (sem trabalhadores ao seu serviço) que nele estejam filiados ou venham a filiar-se voluntariamente, independentemente da empresa onde prestem a sua colaboração e do sector da actividade económica onde estejam enquadrados.

3 — Podem, ainda, filiar-se no SITESC trabalhadores ao serviço da administração pública central, regional e local, qualquer que seja o seu vínculo laboral.

4 — Em conformidade com o disposto nos números anteriores podem solicitar a sua filiação no SITESC aqueles cujas categorias, funções ou formação (académica ou profissional), enquadrem a «estrutura de níveis de qualificação» prevista na lei: quadros superiores, técnicos administrativos, comerciais, de produção e outros, encarregados, mestres chefes de equipa de secção ou

equiparados, profissionais administrativos, de comércio, produção e outros estagiários, praticantes ou aprendizes para as respectivas profissões.

5 — O SITESC tem sede na cidade do Porto e pode criar ou extinguir delegações ou outras formas de representação em diferentes localidades, por proposta da direcção a ratificar pelo conselho nacional.

CAPÍTULO II

Dos princípios fundamentais e fins

Artigo 2.º

Autonomia

O SITESC é uma organização autónoma, independente das associações patronais, do Estado, religiões ou partidos políticos.

Artigo 3.º

Sindicalismo democrático

O SITESC rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos sócios.

Artigo 4.º

Direito de tendência

1 — É garantida a todos os sócios o direito de tendência.

2 — Ficam desde já reconhecidas as tendências social-democrata (TSD) e socialista (TSS).

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, poderão os sócios constituir-se em tendência, cujo reconhecimento e regulamentação serão aprovados em conselho nacional.

Artigo 5.º

Filiação na UGT

O SITESC coordena e desenvolve a sua actividade sindical no âmbito do sindicalismo democrático consubstanciado na UGT, da qual é filiado e fundador.

Artigo 6.º

Integração e fusão

1 — A integração ou fusão do SITESC com os outros sindicatos, bem como adesão ou desvinculação a organizações sindicais nacionais ou internacionais, só se poderá fazer por decisão do conselho nacional, tomada por maioria absoluta de dois terços dos conselheiros.

2 — O pedido de integração deverá ser dirigido ao presidente da direcção.

3 — Poderão integrar-se no SITESC quaisquer sindicatos que representem trabalhadores profissionalmente enquadráveis no n.º 2 do artigo 1.º dos presentes estatutos.

4 — Até ao primeiro congresso que proceda a novas eleições para o conselho nacional, o sindicato integrado tem direito a indicar para o conselho nacional do SITESC, de entre os membros dos seus órgãos, um membro por cada 500 sócios ou fracção, até ao limite de um quarto do número total de membros que compõem aquele órgão, independentemente do número de sócios, um só membro para a direcção.

Artigo 7.º

Dissolução

1 — A extinção do SITESC só poderá ser decidida pelo congresso desde que votada por mais de dois terços dos delegados em exercício.

2 — No caso de extinção, o congresso definirá os precisos termos em que processará a liquidação do seu património, não podendo em caso algum ser os bens distribuídos pelos sócios.

Artigo 8.º

Fins

O Sindicato tem por fim:

- 1) Fortalecer, pela sua acção, o movimento sindical democrático, através da sua participação no controlo de execução dos planos económicos e sociais;
- 2) Defender os interesses e os direitos dos trabalhadores numa perspectiva de consolidação da democracia política e económica;
- 3) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus sócios em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- 4) Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correcta as reivindicações dos trabalhadores;
- 5) Defender e promover formas cooperativas para benefício dos seus sócios;
- 6) Defender e lutar por um conceito social de empresa visando a integração dos trabalhadores e a estabilidade das relações de trabalho;
- 7) Defender e concretizar a contratação colectiva como processo contínuo de participação económica, segundo os princípios da boa fé e do respeito mútuo;
- 8) Defender as condições de vida dos trabalhadores visando a melhoria da qualidade de vida e pleno emprego;
- 9) Defender e participar na higiene, saúde e segurança nos locais de trabalho;
- 10) Defender e promover a formação profissional dos seus sócios, bem como a formação permanente e reconversão ou reciclagem profissional tempestiva e planificada, de molde a obstar ao desemprego tecnológico;
- 11) Assegurar os direitos da terceira idade e das suas condições de vida no que respeita aos sócios aposentados;
- 12) Assegurar a protecção à infância e progenitores;
- 13) Promover a formação intelectual e político-sindical dos seus sócios, contribuindo para a sua maior consciencialização e realização humana;

- 14) Participar na elaboração das leis do trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as medidas que lhe digam respeito.

CAPÍTULO III

Dos sócios

Artigo 9.º

Qualidade de sócio

Podem inscrever-se como sócios do Sindicato todos os trabalhadores incluídos no âmbito profissional e geográfico definidos no artigo 1.º

Artigo 10.º

Inscrições

1 — O pedido de inscrição é dirigido à direcção do Sindicato, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será acompanhado dos documentos comprovativos da situação sócio-profissional do trabalhador e de duas fotos tipo passe.

2 — O impresso de inscrição deverá conter um questionário que permita a identificação completa do trabalhador, bem como a idade, residência, local de trabalho e categoria profissional exercida.

Artigo 11.º

Consequências da inscrição

1 — O pedido de inscrição implica para o trabalhador a aceitação expressa dos estatutos do Sindicato.

2 — Efectuada a inscrição e logo que aceite pela direcção, o trabalhador, após pagar a quota respeitante ao mês de inscrição, assume de pleno a qualidade de associado com todos os direitos e deveres à mesma.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a direcção pode estabelecer uma taxa de inscrição, nos casos em que se verifique necessidade de assistência técnica, jurídica ou sindical motivada por factos ocorridos anteriormente à data da inscrição.

Artigo 12.º

Recusa de inscrição

1 — A direcção poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efectuada se não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados.

2 — Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direcção informará o trabalhador de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para o conselho nacional.

Artigo 13.º

Duplicidade de inscrição

Nenhum trabalhador pode estar, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição, filiado em qualquer outro sindicato, enquanto filiado no SITESC.

Artigo 14.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- 1) Eleger e ser eleito para os órgãos do Sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- 2) Participar livremente em todas as actividades do Sindicato, segundo os princípios e normas destes estatutos;
- 3) Beneficiar de todos os serviços organizados pelo Sindicato, para defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- 4) Beneficiar do fundo de greve, nos termos definidos para tal efeito;
- 5) Beneficiar da protecção sindical, nomeadamente dos fundos de solidariedade nos termos estabelecidos;
- 6) Ser informado de toda a actividade do Sindicato;
- 7) Recorrer para o conselho nacional das decisões dos órgãos directivos que contrariem os presentes estatutos ou lesem algum dos seus direitos.

Artigo 15.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- 1) Cumprir os estatutos do Sindicato;
- 2) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos do Sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos;
- 3) Participar nas actividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que sejam eleitos;
- 4) Divulgar e fortalecer, pela sua acção junto dos demais trabalhadores, os princípios do sindicalismo democrático e manter-se informado sobre as actividades do Sindicato;
- 5) Pagar, mensalmente, a quota ao Sindicato;
- 6) Comunicar pontualmente ao Sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou sócio-profissional, incluindo a obrigação de justificar e comprovar a situação a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 16.º;
- 7) Prestar, obrigatoriamente, aos órgãos eleitos em exercício toda a colaboração e informação que lhes seja formalmente solicitada sobre o seu tempo de mandato, quando tenham desempenhado funções de gestão em órgãos executivos.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- 1) Comunicarem à direcção, com a antecedência de 90 dias e por escrito, a vontade de se desvincular do Sindicato;

- 2) Deixem de pagar a quota por período superiores a três meses, excepto nos seguintes casos:

- a) Quando deixem de receber vencimento;
- b) Por qualquer outro motivo devidamente justificado e aceite pela direcção;

- 3) Sejam notificados do cancelamento da sua inscrição;

- 4) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 17.º

Readmissão

Os sócios podem ser readmitidos, nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pela maioria do conselho nacional, sob proposta da direcção e ouvido o conselho de disciplina.

CAPÍTULO IV

Do regime disciplinar

Artigo 18.º

Garantia de defesa

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada a qualquer associado sem que tenham sido salvaguardadas todas as garantias de defesa em processo disciplinar, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 19.º

Processo disciplinar

1 — A elaboração do processo disciplinar compete ao conselho de disciplina, que deverá:

- a) Proceder a inquérito preliminar com a duração máxima de 15 dias a contar da recepção da comunicação da ocorrência;
- b) Caso o processo tenha de prosseguir, elaborar a nota de culpa, no prazo máximo de cinco dias a contar do termo do inquérito, com a descrição completa e especificada dos factos imputados; deverá entregar duplicado ao associado, que passará recibo no original ou, sendo impossível a entrega pessoal, por meio de carta registada com aviso de recepção;
- c) Receber a defesa escrita do arguido, que deverá apresentar no prazo de 15 dias a contar da data da entrega da nota de culpa ou da recepção do respectivo aviso, na qual o mesmo poderá requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar até três testemunhas por cada facto. O prazo e o número de testemunhas poderão ser excedidos a solicitação fundamentada do arguido, uma só vez, com a concordância do conselho de disciplina;
- d) Deliberar sobre a sanção a aplicar no prazo de 15 dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser, excepcionalmente, pro-

longado até ao limite de 30 dias, se o considerar necessário.

2 — Da deliberação do conselho de disciplina cabe recurso, a interpor no prazo de 10 dias a contar da notificação, para o conselho nacional, que deliberará em última instância.

3 — O recurso, com efeito suspensivo, será dirigido ao presidente do conselho nacional e entregue, contra recibo, na sede do Sindicato e será obrigatoriamente apreciado na primeira sessão do conselho nacional que tiver lugar depois da sua interposição.

Artigo 20.º

Sanções disciplinares

1 — Poderão ser aplicadas aos sócios as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão registada;
- b) Suspensão por 30 dias;
- c) Suspensão por 90 dias;
- d) Suspensão por 180 dias;
- e) Expulsão.

2 — As sanções disciplinares referidas nas alíneas a), b), c) e d) são da competência do conselho de disciplina e poderão ser aplicadas aos sócios que infringam os seus deveres consignados nos presentes estatutos.

3 — A sanção disciplinar referida na alínea e) é da competência do conselho nacional, sob proposta do conselho de disciplina, e poderá ser aplicada aos sócios que violem frontalmente os estatutos, não acatem as deliberações dos órgãos competentes ou actuem fraudulentamente.

4 — A reincidência implica agravamento da sanção disciplinar se o comportamento for menor e o anterior mais grave.

CAPÍTULO V

Da organização sindical

SECÇÃO I

Órgãos representativos do Sindicato

Artigo 21.º

Do congresso

1 — Os órgãos representativos do Sindicato — órgãos nacionais — são:

- a) O congresso;
- b) O conselho nacional;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal; e
- e) O conselho de disciplina.

2 — Os membros dos órgãos do Sindicato constantes das alíneas b), c) e e) do n.º 1 são sempre eleitos em congresso, sendo de quatro anos a duração de cada mandato, podendo ser eleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 22.º

Composição do congresso

1 — O congresso é o órgão máximo do Sindicato.

2 — O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos em número a ser fixado pelo conselho nacional;
- b) Pela direcção;
- c) Pela mesa do congresso e do conselho nacional;
- d) Pelos membros do conselho nacional, do conselho fiscal e do conselho de disciplina.

Artigo 23.º

Competência do congresso

1 — São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório e do programa de acção da direcção e definição das grandes linhas de orientação da estratégia político-sindical;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho nacional;
- c) Eleição do conselho nacional;
- d) Eleição da direcção;
- e) Eleição do conselho fiscal e de disciplina;
- f) Destituição dos órgãos nacionais previstos no n.º 1 do artigo 21.º;
- g) Alteração dos estatutos;
- h) Fixar ou alterar as quotizações sindicais;
- i) Extinção ou dissolução do Sindicato e liquidação dos seus bens patrimoniais.

2 — O congresso que aprove a destituição de qualquer órgão nacional decidirá a forma transitória do seu funcionamento e competências até à nova eleição, cuja data se fixará.

3 — A possibilidade de demissão de qualquer órgão nacional fará, obrigatoriamente, parte da ordem de trabalhos do congresso, constante da sua convocatória.

Artigo 24.º

Modo de eleição dos delegados

1 — A eleição dos delegados ao congresso a que se refere a alínea a) do n.º 2 do artigo 22.º será realizada em assembleia eleitoral, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto, directo e universal dos sócios do SITESC, no respeito pelo método de Hondt.

2 — Os sócios do SITESC podem exercer o seu direito de voto por correspondência, nas condições a definir em sede de regulamento eleitoral.

3 — Para efeitos de eleição dos delegados ao congresso, o território eleitoral do Sindicato corresponde ao seu âmbito geográfico e dividir-se-á em círculos eleitorais, de acordo com o regulamento eleitoral aprovado pelo conselho nacional.

Artigo 25.º

Reunião do congresso

1 — O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, a convocação do seu presidente, após deliberação do conselho nacional.

2 — O congresso reunirá extraordinariamente quando convocado pelo seu presidente:

- a) A requerimento da direcção;
- b) Por deliberação do conselho nacional;
- c) Quando requerido por 10% dos sócios do SITESC.

3 — A convocação do congresso deverá ser amplamente divulgada em, pelo menos, dois jornais diários de âmbito nacional e conter a ordem de trabalhos, bem como os dias e horas do seu funcionamento.

4 — O congresso será convocado com a antecedência mínima de 15 ou 10 dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5 — Para efeito do disposto nas alíneas a) e c) do n.º 2, o presidente do congresso dispõe de 15 dias contados a partir da data da recepção do requerimento para convocar a sessão nos termos estatutários.

Artigo 26.º

Funcionamento do congresso

1 — O mandato dos delegados mantém-se de pleno direito até à eleição de novos delegados ao congresso ordinário seguinte àquele para que foram eleitos.

2 — Têm direito a voto todos os elementos que constituem o congresso, conforme o artigo 22.º

3 — Se no termo da data fixada não se encontrar esgotada a ordem de trabalho, poderá o congresso deliberar a continuação do mesmo, devendo o reinício efectuar-se em data que não poderá ser inferior a 5 nem superior a 15 dias após a sua suspensão.

Artigo 27.º

Quórum

O congresso só poderá reunir e deliberar validamente desde que estejam presentes metade e mais um dos seus membros eleitos.

Artigo 28.º

Mesa do congresso

1 — A mesa do congresso é composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — A mesa é eleita, pelo método de lista maioritária, por escrutínio secreto, de entre as listas completas e nominativas apresentadas.

3 — A mesa do congresso é, também, a mesa do conselho nacional.

Artigo 29.º

Competência da mesa do congresso

Compete à mesa do congresso:

- 1) Dirigir os trabalhos de acordo com a ordem de trabalhos e o regimento do congresso;
- 2) Elaborar as actas do congresso;
- 3) Organizar e nomear as comissões que achar necessárias para o bom funcionamento do congresso.

Artigo 30.º

Competência do presidente da mesa do congresso

1 — Compete especialmente ao presidente da mesa do congresso:

- a) Convocar o congresso;
- b) Representar o congresso;
- c) Presidir às sessões do congresso, dirigir os respectivos trabalhos e declarar a sua abertura e encerramento;
- d) Admitir ou rejeitar qualquer documento sem prejuízo de recurso para o plenário.

2 — O presidente será coadjuvado ou substituído, nas suas faltas ou impedimentos, pelo vice-presidente e, nas faltas ou impedimentos deste, pelo secretário.

Artigo 31.º

Competência do vice-presidente e do secretário da mesa do congresso

Compete ao vice-presidente e ao secretário, de acordo com a distribuição de funções feita pelo presidente:

- 1) Ordenar as matérias a submeter a votação e registar as votações;
- 2) Organizar as inscrições dos delegados que pretendam usar da palavra;
- 3) Elaborar o expediente relativo às sessões do congresso e assiná-lo juntamente com o presidente;
- 4) Fazer as leituras indispensáveis durante as sessões;
- 5) Redigir as actas das sessões do congresso;
- 6) Promover a publicação do jornal do congresso e o seu envio aos sócios;
- 7) Coadjuvar, em geral, o presidente em tudo o que for necessário ao bom andamento dos trabalhos;
- 8) Substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

Do conselho nacional

Artigo 32.º

Composição e modo de eleição do conselho nacional

O conselho nacional é o órgão detentor da soberania entre congressos e é composto:

- 1) Por um número nunca inferior a 21 membros eleitos pelo congresso de entre listas nomina-

- tivas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt;
- 2) Pelos membros da mesa do congresso que constituem a mesa do conselho nacional;
 - 3) Pelos membros da direcção;
 - 4) Pelos membros do conselho fiscal;
 - 5) Pelos membros do conselho de disciplina;
 - 6) Pelo director-delegado das delegações regionais ou, no seu impedimento, por um representante.

Artigo 33.º

Competência do conselho nacional

1 — Compete ao conselho nacional, como órgão da soberania entre congressos:

- a) Aprovar o orçamento anual e contas do exercício;
- b) Aprovar o parecer do conselho fiscal e o relatório do conselho de disciplina;
- c) Convocar o congresso nos termos estatutários;
- d) Emitir parecer sobre a criação e extinção de delegações;
- e) Aprovar o regulamento eleitoral, o regulamento de direito de tendência e o regimento do congresso e o regulamento das delegações;
- f) Eleger os representantes do Sindicato para os órgãos estatutários das organizações onde o SITESC esteja filiado;
- g) Deliberar sobre os casos omissos a que se refere o artigo 67.º

2 — Compete ainda ao conselho nacional:

- a) Autorizar a realização de despesas não previstas estatutariamente ou no orçamento anual;
- b) Eleger os elementos necessários ao normal funcionamento do órgão, que deverão exercer plenas funções até à eleição de novos corpos sociais, sempre que ocorra a demissão de mais de metade dos órgãos dirigentes a que se referem as alíneas c), d) e e) do n.º 1 do artigo 21.º, e sem que haja suplentes para ocupar as vagas verificadas;
- c) Deliberar sobre a associação do Sindicato com outras organizações sindicais e a sua filiação ou desvinculação;
- d) Decidir dos recursos interpostos de quaisquer decisões dos órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre os órgãos do Sindicato, ouvido o conselho de disciplina;
- e) Determinar sob proposta do conselho de disciplina a expulsão de algum associado, bem como, nos termos do artigo 17.º, readmitir qualquer associado que haja sido punido com a pena de expulsão;
- f) Deliberar sobre a adesão de e a organizações de carácter sindical, sociocultural ou cooperativo que se julgue de interesse para os sócios sob proposta da direcção;
- g) Fazer cumprir e interpretar a estratégia político-sindical definida pelo congresso;

- h) Deliberar sobre quaisquer das atribuições estatutárias ou matérias que não sejam da exclusiva competência do congresso, salvo por delegação deste;
- i) Deliberar sobre os casos omissos nos termos do artigo 67.º

Artigo 34.º

Reunião do conselho nacional

1 — O conselho nacional reúne, a convocação do seu presidente, em sessão ordinária:

- a) Em Abril, para deliberar sobre o relatório de gestão e as contas do exercício do ano anterior, o parecer do conselho fiscal e o relatório do conselho de disciplina;
- b) Em Dezembro, para deliberar sobre o orçamento para o ano seguinte.

2 — O conselho nacional reúne, a convocação do seu presidente, extraordinariamente:

- a) Por iniciativa do seu presidente;
- b) A pedido da direcção;
- c) A requerimento de pelo menos 10% ou 200 sócios.

3 — A convocação do conselho nacional é feita nominalmente e por escrito, com menção da ordem de trabalhos, dia, hora e local do seu funcionamento, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 — Quando a reunião do conselho nacional for requerida nos termos das alíneas b) e c) do n.º 2, o presidente nos 5 dias seguintes à apresentação do respectivo pedido ou requerimento procederá à convocação da reunião para um dos 15 dias posteriores ao da recepção do pedido.

5 — Tratando-se de reunião extraordinária por motivos de justificada urgência, poderá o conselho nacional ser convocado com a antecedência mínima de dois dias.

Artigo 35.º

Funcionamento do conselho nacional

O conselho nacional aprovará na sua primeira reunião um regimento, que regulamentará o seu funcionamento.

Artigo 36.º

Quórum

1 — O conselho nacional só pode deliberar, em primeira convocação, com a presença da maioria dos seus membros e, em segunda convocação, trinta minutos depois, qualquer que seja o número de membros presentes.

2 — As deliberações tomadas em conselho nacional só podem ser revogadas em conselho nacional expressamente convocado para o efeito ou quando a lei o determinar.

3 — As deliberações do conselho nacional são tomadas por maioria de votos dos membros presentes em cada momento.

Artigo 37.º

Competência do presidente do conselho nacional

Compete em especial ao presidente do conselho nacional:

- a) Convocar e presidir com voto de qualidade às reuniões do conselho nacional;
- b) Estar presente em todos os actos de maior dignidade para que seja solicitado pela direcção;
- c) Assistir às reuniões da direcção sempre que entender;
- d) Superintender em todos os incidentes do processo eleitoral, nos termos do respectivo regulamento eleitoral;
- e) Convocar e presidir ao congresso, proceder à sua abertura e encerramento nos termos dos presentes estatutos e dos regulamentos aprovados.

Da direcção

Artigo 38.º

Modo de eleição da direcção

1 — A direcção é eleita pelo congresso, por voto secreto, de entre listas nominativas completas, considerando-se eleita a lista que obtiver maior número de votos.

2 — É presidente da direcção o primeiro elemento da lista eleita.

Artigo 39.º

Composição da direcção

A direcção é o órgão executivo do Sindicato e é composta por cinco membros, ou seja, um presidente, dois vice-presidentes e dois vogais.

Artigo 40.º

Competência da direcção

Compete à direcção:

- 1) No âmbito da organização e funcionamento dos serviços, enquanto órgão executivo da gestão:
 - a) Executar e velar pelo cumprimento das deliberações do congresso e do conselho nacional;
 - b) Deliberar sobre a locação e aquisição de bens móveis e imóveis, a contratação de serviços e a alienação de bens;
 - c) Elaborar e manter actualizado um inventário dos haveres do Sindicato;
 - d) Organizar os recursos humanos;
 - e) Em matéria de administração financeira, deliberar sobre os critérios de execução orçamental e sua contabilização, regime de arrecadação de receitas e efectivação de despesas;
 - f) Deliberar sobre o estatuto remuneratório dos seus membros;
 - g) Fazer-se assessorar por técnico oficial de contas, devidamente acreditado na res-

pectiva câmara, e que, nos termos da lei, será o responsável pela execução técnica da contabilidade e procedimentos administrativos correlativos, cabendo-lhe apresentar, no fim de cada exercício, o relatório técnico, devidamente certificado com vinheta;

- h) Deliberar sobre a contratualização de empréstimos necessários ao reforço de tesouraria ou destinados ao financiamento de projectos;
- i) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços e implementação prática dos presentes estatutos;
- j) Isentar, parcial ou totalmente, de pagamento temporário de quotas os sócios que, por razões justificadamente atendíveis, entenda conceder-lhes tal benefício;
- k) Admitir, recusar ou cancelar as inscrições dos sócios nos termos dos estatutos;
- l) Deliberar sobre a propositura, contestação, confissão, recurso ou desistência de qualquer acção ou processo tanto judicial como arbitral;
- m) Sempre que julgue necessário, a direcção poderá deliberar questionar qualquer membro que tenha integrado órgãos executivos anteriores e solicitar a sua colaboração e informação sobre questões concretas do seu tempo de mandato;

2) No âmbito do planeamento e desenvolvimento sindical:

- a) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- b) Dirigir e coordenar toda a actividade sindical definida pelo congresso;
- c) Desenvolver e concretizar a negociação das convenções colectivas de trabalho;
- d) Declarar ou fazer cessar a greve e definir o âmbito de interesses a prosseguir através desta;
- e) Promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais, nos termos da lei, ou proceder à sua designação, na falta de candidato à eleição;
- f) Ouvir e informar os delegados sindicais sobre todos os aspectos da actividade sindical, coordenando a acção deles na execução local da política do Sindicato;
- g) Criar comissões ou outras organizações de apoio que considere necessárias ao desempenho das suas atribuições;
- h) Deliberar, em geral, sobre todos os aspectos da actividade sindical em conformidade com os princípios sindicais e com os interesses e direitos dos trabalhadores;
- i) Acompanhar a actividade das delegações regionais, propor ao conselho nacional o seu regulamento e eleger para cada delegação regional um director-delegado, podendo requisitá-lo sempre que necessário;

- 3) No que respeita às suas relações com o conselho nacional:
 - a) Participar e votar nas reuniões;
 - b) Apresentar até 15 de Abril o relatório e as contas do exercício anterior e até 15 de Dezembro o orçamento para o ano seguinte;
 - c) Propor a aprovação do estatuto do delegado sindical;
 - d) Submeter para ratificação a proposta da criação de delegações ou outros tipos de representação do SITESC a que se refere o artigo 57.º;
 - e) Apresentar para ratificação propostas de constituição de organizações, instituições e publicações de carácter social, cultural, desportivo ou cooperativo de interesse para os trabalhadores, assim como a adesão de e a outras já existentes;
- 4) Na sua relação com o conselho fiscal:
 - a) Apresentar anualmente as contas de gestão para emissão do parecer anual;
 - b) Prestar a informação por este órgão solicitada, no estrito cumprimento dos seus deveres estatutários;
- 5) Na sua relação com o conselho de disciplina:
 - a) Propor a instauração dos procedimentos da competência deste;
 - b) Pedir a intervenção nos eventuais diferendos que se manifestem, em matéria de disciplina interna, que respeitem às relações entre os sócios e os órgãos estatutários.

Artigo 41.º

Presidente da direcção

Compete ao presidente da direcção, como presidente do Sindicato:

- 1) Assegurar a execução das deliberações do congresso, do conselho nacional e da direcção;
- 2) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- 3) Confessar, desistir e transigir em qualquer acção ou processo, tanto judicial como arbitral, e interpor recurso das decisões;
- 4) Assinar ou visar a correspondência da direcção com destino a quaisquer entidades ou organismos públicos ou privados;
- 5) Convocar as reuniões da direcção para o dia e hora que fixar;
- 6) Representar a direcção nas sessões do congresso e do conselho nacional ou, havendo justo impedimento, fazer-se representar pelo substituto legal, sem prejuízo de ser acompanhado por outros membros da direcção;
- 7) Administrar os bens, serviços, recursos humanos e gerir os fundos do SITESC, podendo delegar competências, nomear o tesoureiro, constituir mandatários e designar qual o vice-presidente que, na sua ausência ou impedimento, o substituirá;
- 8) Modificar ou revogar os actos praticados por membros da direcção ou funcionários ao serviço do Sindicato;

- 9) Outorgar todos os contratos necessários à administração corrente do património e da actividade do Sindicato;
- 10) Dar conhecimento aos restantes membros da direcção e remeter ao presidente do conselho nacional cópias dos relatórios definitivos de auditorias sobre a actividade da direcção;
- 11) Sempre que o exijam circunstâncias excepcionais e urgentes e não seja possível reunir extraordinariamente a direcção, o presidente pode praticar quaisquer actos da competência desta, mas tais actos ficam sujeitos a ratificação, na primeira reunião realizada após a sua prática, sob pena de anulabilidade;
- 12) Assegurar o regular funcionamento do SITESC e promover a colaboração entre os seus órgãos;
- 13) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho nacional;
- 14) Requerer a convocação do conselho nacional nos termos estatutários;
- 15) Representar o SITESC em todos os actos e nas organizações nacionais e internacionais;
- 16) Sem prejuízo dos poderes de fiscalização específicos que competem aos membros da direcção nas matérias que lhe são especialmente atribuídas, cabe ao presidente da direcção coordenar os serviços no sentido de desenvolver a sua eficácia e assegurar o seu pleno funcionamento, através dos procedimentos administrativos que em cada momento considere adequados.

Artigo 42.º

Vice-presidentes

1 — O presidente da direcção é coadjuvado por dois vice-presidentes e dois vogais, no exercício da sua competência e no da própria direcção, podendo incumbi-los de tarefas específicas.

2 — Em caso de ausência ou impedimento prolongados, devidamente justificados, o vice-presidente com competências delegadas de substituição deverá assumir as funções de presidente da direcção de pleno direito.

3 — Verificando-se a situação referida no número anterior, será chamado a integrar a direcção o sócio que reúna as condições a que se refere o artigo 62.º

Artigo 43.º

Reuniões da direcção

1 — A direcção reunirá sempre que necessário a convocação e por iniciativa do seu presidente.

2 — Obrigatoriamente, na 2.ª e 4.ª semanas de cada mês.

3 — As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

4 — A direcção só poderá reunir e deliberar validamente estando presente mais de metade dos seus membros.

Artigo 44.º

Responsabilidade pessoal dos membros da direcção

1 — Os membros da direcção não podem abster-se de votar nas deliberações tomadas em reuniões a que estejam presentes, respondendo solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido, salvo se houverem manifestado a sua discordância ou aqueles que, estando ausentes, em tal sentido se pronunciem na primeira reunião em que compareçam.

2 — As assinaturas de dois membros da direcção são suficientes para obrigar o Sindicato, sendo uma delas sempre a do presidente ou a do tesoureiro, designadamente para abrir e movimentar e encerrar contas bancárias, aceitar, sacar, endossar letras e livranças e alienar bens imóveis.

3 — O exercício, em nome do Sindicato, do direito de acção cível ou penal contra os membros da direcção deve ser aprovado em reunião do conselho nacional.

4 — Em caso de procedimento doloso, o SITESC é sempre solidariamente responsável com os titulares do órgão executivo.

5 — Os membros da direcção só poderão ser responsabilizados pelos actos praticados no exercício de funções, dentro do limite de tempo em que exerceram o mandato.

6 — Desvinculados do exercício do mandato, os membros da direcção ficam obrigados a prestar, aos órgãos eleitos em exercício, toda a colaboração e informação que lhes seja formalmente solicitada, sobre o seu tempo de mandato.

Artigo 45.º

Constituição de mandatários

O presidente da direcção poderá constituir mandatários, nos termos do n.º 7 do artigo 41.º, para a prática de determinados actos ou categoria de actos, devendo, neste caso, fixar o âmbito dos poderes conferidos.

Do conselho fiscal

Artigo 46.º

Modo de eleição

O conselho fiscal é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto.

Artigo 47.º

Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, um presidente, um vice-presidente e um vogal, sendo o cabeça da lista mais votada o seu presidente.

Artigo 48.º

Competência e responsabilidade do conselho fiscal

1 — Compete ao conselho fiscal, no exercício da sua acção conscienciosa e imparcial:

- a) Fiscalizar e dar parecer anual sobre as contas do exercício apresentadas pela direcção, até

10 dias antes da reunião do conselho nacional que as apreciar;

- b) Verificar a regularidade dos registos contabilísticos e documentos que lhe servem de suporte;
- c) Pedir à direcção todos os esclarecimentos e informações que entender necessários para o exercício das suas competências;
- d) Dar conhecimento à direcção das verificações, fiscalizações e diligências que tenham feito e do resultado das mesmas;
- e) Participar no congresso e no conselho nacional.

2 — Responsabilidade. — Os membros do conselho fiscal respondem, nos termos aplicáveis das disposições legais, solidariamente com os da direcção por actos ou omissões destes no desempenho dos respectivos cargos quando o dano se não teria produzido se houvessem cumprido as suas obrigações de fiscalização.

3 — O presidente do conselho fiscal pode assistir e participar nas reuniões da direcção sem direito a voto.

Artigo 49.º

Reuniões do conselho fiscal

1 — O conselho fiscal deve reunir pelo menos todos os trimestres e, por iniciativa do seu presidente ou a pedido da direcção, sempre que tal seja necessário.

2 — O conselho fiscal deve elaborar relatório trimestral sobre a acção fiscalizadora exercida, a fim de ser presente ao conselho nacional.

Do conselho de disciplina

Artigo 50.º

Modo de eleição

O conselho de disciplina é eleito pelo congresso, de entre listas nominativas concorrentes, por voto secreto.

Artigo 51.º

Composição

O conselho de disciplina é composto por três membros, um presidente, um vice-presidente e um vogal, sendo o cabeça da lista mais votada o seu presidente.

Artigo 52.º

Competência e responsabilidade do conselho de disciplina

Compete ao conselho de disciplina, como órgão encarregado por zelar pelo cumprimento dos estatutos e dos regulamentos:

- a) Inquirir, sob deliberação do conselho nacional, os processos relativos a conflitos surgidos entre os órgãos estatutários e propor para deliberação daquele as medidas que considere adequadas;
- b) Aplicar as sanções disciplinares previstas nas alíneas a), b), c) e d) do artigo 20.º;
- c) Propor ao conselho nacional aplicação de pena a que se refere a alínea e) do artigo 20.º

Artigo 53.º

Reuniões do conselho de disciplina

1 — O conselho de disciplina deve reunir, sempre que necessário, por iniciativa do seu presidente ou a pedido da direcção.

2 — Na sua última reunião de cada ano, o conselho de disciplina deverá elaborar e votar um relatório da sua actividade anual, para ser presente ao conselho nacional.

SECÇÃO II

Delegados sindicais

Artigo 54.º

Eleição dos delegados sindicais

1 — A direcção deverá promover e organizar em cada local de trabalho a eleição dos delegados sindicais em conformidade com o estabelecido na lei.

2 — Os delegados sindicais são eleitos pelos sócios do Sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por sufrágio universal, directo e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional pelo método de Hondt.

3 — A inexistência de candidaturas transfere para a direcção o direito de nomeação de delegados sindicais, de empresa, zona ou região, fixando-lhe as competências.

Artigo 55.º

Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1 — A direcção assegurará os meios indispensáveis à protecção legal dos delegados sindicais.

2 — Os delegados sindicais representam os trabalhadores perante os órgãos estatutários do Sindicato e devem traduzir fielmente, junto daqueles, todas as directivas destes emanadas.

3 — Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua acção pelo estatuto do delegado sindical.

Artigo 56.º

Comunicação à entidade empregadora

A direcção comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

SECÇÃO III

Organização regional

Artigo 57.º

Das delegações regionais

1 — As delegações regionais ou outras formas de representação, a que se refere o n.º 3 do artigo 1.º,

serão regidas nos termos dos presentes estatutos e do regulamento das delegações, aprovado em conselho geral, sob proposta da direcção.

2 — Para cada delegação regional será eleito pela direcção do SITESC um coordenador.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

SECÇÃO I

Mandato

Artigo 58.º

Apresentação de candidaturas

1 — Os processos de candidaturas aos corpos gerentes do SITESC, em listas completas que devem englobar todos os órgãos, devem de ser apresentadas ao presidente da mesa do congresso, nos termos do regulamento eleitoral.

2 — Cada lista proposta a eleição para os órgãos estatutários não poderá conter um mínimo de suplentes superior ao número de efectivos.

Artigo 59.º

Incompatibilidade

Cada associado só pode ser eleito para um órgão nacional.

Artigo 60.º

Tomada de posse

O presidente da mesa do congresso dará posse a todos os eleitos para os diversos órgãos estatutários, logo após o escrutínio do acto eleitoral.

Artigo 61.º

Perda de mandato

1 — Perdem o mandato os membros dos corpos gerentes:

- 1) Que registem ausência não justificada às reuniões do órgão que integram em três sessões seguidas ou cinco interpoladas, cabendo a cada colectivo a competência para aceitação da justificação;
- 2) Que tenham solicitado o pedido de demissão ou renunciado ao mandato.

2 — Os pedidos de demissão ou as renúncias ao mandato dos membros dos órgãos estatutários devem ser dirigidos ao presidente do respectivo órgão a que o subscritor pertence, salvo se, tratando-se do seu presidente, este deverá apresentá-los ao presidente do conselho nacional.

Artigo 62.º

Preenchimento de vagas

1 — As vagas ocorridas nos órgãos sindicais e respeitantes a membros eleitos directamente são preenchidas pelo sócio imediatamente a seguir na ordem da

respectiva lista ou, tratando-se de coligação, pelo sócio imediatamente a seguir afecto à tendência pela qual havia sido proposto o membro que deu origem à vaga.

2 — Quando por aplicação da regra contida na parte final do número anterior se torne impossível o preenchimento da vaga por sócio proposto pela mesma tendência, o mandato será conferido a um sócio que conste da lista de suplentes a indicar pela tendência que deu origem à vaga.

SECÇÃO II

Regime financeiro

Artigo 63.º

Quotizações

1 — A quotização sindical será enviada ao SITESC até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que se refere pelos seguintes montantes:

- a) 1 % da retribuição ilíquida mensal para os trabalhadores que exerçam funções por conta de outrem;
- b) No mínimo € 5 mensais para os trabalhadores que exerçam funções em regime livre numa ou mais entidades empregadoras;
- c) Para os trabalhadores na situação de reforma ou pré-reforma — € 2.

Artigo 64.º

Regime de administração financeira, orçamento e contas

1 — Dada e especificidade do regime legal que tutela as normas e procedimentos contabilísticos, sempre que a direcção assim o delibere, devem os registos contabilísticos ser tratados sob a responsabilidade oficial de um técnico de contas, devidamente acreditado na respectiva câmara oficial, a quem caberá a certificação legal destas.

2 — Não cabe aos órgãos do SITESC instruir ou de qualquer forma influenciar o técnico oficial de contas, em matéria da sua competência, cujos princípios da transparência e da legalidade representa, no exercício das suas funções, e por estas se responsabiliza.

3 — As receitas serão obrigatoriamente aplicadas na delegação dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato, reflectida numa contabilidade geral e numa contabilidade de custos, esta especialmente vocacionada para o controlo da gestão financeira dos cursos de formação profissional.

4 — As despesas serão sempre enquadráveis no orçamento anual aprovado em conselho nacional, podendo a direcção proceder às alterações que julgue necessárias, dentro dos limites orçamentais, devendo submeter à apreciação do conselho nacional a execução de despesas que excedam os limites totais do orçamento.

5 — São nulos e de nenhum efeito os actos praticados pelos órgãos estatutários ou seus membros que afectem

os fundos sindicais ou os bens patrimoniais do Sindicato a fins diversos não enquadráveis estatutariamente.

SECÇÃO III

Disposições comuns

Artigo 65.º

Livros de actas

1 — Das reuniões de todos os órgãos estatutários serão lavradas actas onde constem as deliberações tomadas e demais actos julgados relevantes para a actividade sindical, em livros próprios para cada órgão.

2 — Os órgãos do SITESC podem aprovar, no fim de cada reunião, uma minuta da acta.

Artigo 66.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os actos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

SECÇÃO IV

Estatutos

Artigo 67.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos e demais regulamentos internos serão regulados pelas disposições legais aplicáveis e, na sua falta, por proposta de resolução, aprovada pelo conselho nacional.

Artigo 68.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos poderão ser alterados pelo congresso, desde que conste da respectiva ordem de trabalhos, sendo o quórum para o efeito o previsto no artigo 27.º

Artigo 69.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação em congresso, por voto directo e secreto.

Artigo 70.º

Disposição final transitória

1 — Com a aprovação dos presentes estatutos revogam-se os anteriormente em vigor.

2 — Os corpos gerentes em exercício mantêm-se em funções até à tomada de posse dos órgãos eleitos ao abrigo e nos termos dos presentes estatutos.

Registados em 19 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 8/2005, a fl. 68 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Sind. dos Trabalhadores do Vestuário, Confecção e Têxtil — Eleição, em 27 de Novembro de 2004, para mandato de quatro anos (quadriénio 2004-2008).

Direcção

- Angelina Ferreira Ramos Costa — sócia n.º 18 132, portadora do bilhete de identidade n.º 7995149, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Sub. Carreira, 424, Vila Nova de Famalicão.
- Delfina Maria Oliveira Vieira Quintãos — sócia n.º 1499, portadora do bilhete de identidade n.º 7448150, do arquivo de identificação de Braga, residente na Praceta do Padre Sena de Freitas, 140, rés-do-chão, esquerdo, Maximinos, Braga.
- Elisabete Sousa Gonçalves — sócia n.º 22 189, portadora do bilhete de identidade n.º 12011866, do arquivo de identificação de Lisboa, residente na Rua da Boavista, entrada 646, 1.º, esquerdo, Ponte, Guimarães.
- Guilherme Azevedo Rodrigues — sócio n.º 22 697, portador do bilhete de identidade n.º 85003936, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Joane.
- Manuel Alcindo Salgado Correia Barros — sócio n.º 19 501, portador do bilhete de identidade n.º 5799138, do arquivo de identificação de Lisboa, residente em Aldeamento Cooperativa, casa 24, Ronfe, Guimarães.
- Maria Augusta Pinto Fernandes — sócia n.º 18 457, portadora do bilhete de identidade n.º 8603049, do arquivo de identificação de Braga, residente na Avenida de Antero de Quental, 23, 4.º, direito, traseiras, São Vítor, Braga.
- Maria das Dores Torres Veloso Santos — sócia n.º 364, portadora do bilhete de identidade n.º 6856806, do arquivo de identificação de Braga, residente na Rua do Dr. Alberto Feio, 46, rés-do-chão, Enguardas, Braga.
- Maria de Fátima Fernandes Ferreira Azevedo — sócia n.º 11 069, portadora do bilhete de identidade n.º 7713438, do arquivo de identificação de Braga, residente na Rua do Caires, 271, habitação 34, 3.º, direito, Maximinos, Braga.
- Maria Fernanda Pereira Dias — sócia n.º 1722, portadora do bilhete de identidade n.º 0966151, do arquivo de identificação de Braga, residente na Rua de Simões de Almeida, 95, casa 59, Braga.
- Maria José Pereira de Oliveira — sócia n.º 22 187, portadora do bilhete de identidade n.º 9540534, do arquivo de identificação de Lisboa, residente no Largo da Botica, 5, entrada 155, 4.º, esquerdo, Caldas das Taipas.
- Maria Luísa Alves Mota — sócia n.º 23 353, portadora do bilhete de identidade n.º 9918488, do arquivo de identificação de Braga, residente na Rua de Fialho de Almeida, 35, 4.º, direito, Braga.
- Palmira Ribeiro Carvalho, sócia n.º 23 344, portadora do bilhete de identidade n.º 10830062, do arquivo de identificação de Braga, residente em Cancela, Semelhe, Braga.
- Teresa Fernandes Silva — sócia n.º 1884, portadora do bilhete de identidade n.º 8309159, do arquivo de iden-

tificação de Braga, residente na Rua de 5 de Outubro, 2, Bairro d'Alegria, Braga.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 17 de Janeiro de 2005.

Sind. dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo — Eleição, em 3 de Dezembro de 2004, para o quadriénio 2004-2008.

Direcção

- António Gomes Barbosa — sócio n.º 3395, 47 anos, residente no lugar de Quintas, freguesia de Vitorino das Donas, concelho de Ponte de Lima, motorista na empresa Auto Viação do Minho, L.^{da}
- António Pires Rodrigues — sócio n.º 2493, 61 anos, residente no lugar de Riba Rio, freguesia de Arcozelo, concelho de Ponte de Lima, motorista na empresa Auto Viação Cura, L.^{da}
- Armindo Gonçalves Paz — sócio n.º 2860, 51 anos, residente na Rua de Ernesto Roma, 417, bloco A/2, 4.º, direito, Viana do Castelo, fiscal na empresa Auto Viação do Minho, L.^{da}
- Bento Matos Martins Sá — sócio n.º 3571, 42 anos, residente na Quinta do Sol, freguesia da Gemieira, concelho de Ponte de Lima, motorista na empresa Transcolvia, L.^{da}
- Carlos Abel Sousa Lopes — sócio n.º 3371, 39 anos, residente no lugar de Santa Leocádia, freguesia de Geraz do Lima, concelho de Viana do Castelo, motorista na empresa Betominho, S. A.
- Celso da Costa Puga — sócio n.º 1486, 60 anos, residente no lugar de Souto, freguesia de Facha, concelho de Ponte de Lima, motorista na empresa Auto Viação Cura, L.^{da}
- Francisco Luís Afonso — sócio n.º 3359, 61 anos, residente na Rua de Água Enfrói, 212, freguesia de Moledo do Minho, concelho de Caminha, motorista na empresa Auto Viação Cura, L.^{da}
- Luís Manuel Rodrigues Coelho — sócio n.º 3583, 36 anos, residente no lugar de Carvalhal, freguesia de Sago, concelho de Monção, motorista na empresa Manuel Pacheco, L.^{da}
- Manuel Puga Amorim — sócio n.º 1985, 57 anos, residente no lugar de Almoinha, freguesia de Vitorino das Donas, concelho de Ponte de Lima, motorista na empresa Monte & Monte, S. A.
- Vítor Manuel Lopes Felgueiras — sócio n.º 3123, 51 anos, residente em Volta da Quinta, Paredes de Coura, mecânico na Empresa de Transportes Courense, L.^{da}

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 17 de Janeiro de 2005.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Assoc. dos Industriais de Moagem — Alteração

Alteração aos estatutos aprovados em assembleia geral realizada em 23 de Julho de 2004.

Artigo 14.º

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o fiscal único.

2 —

3 — São titulares dos órgãos da Associação os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e o fiscal único.

4 —

Artigo 15.º

1 —

2 — Não são cumuláveis os cargos de membros da direcção e de fiscal único.

3 a 7 —

Artigo 17.º

1 — A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, que dirigirá os trabalhos e rubricará os livros da Associação, e por um secretário, que assegurará o expediente da assembleia geral.

2 — Na ausência ou impedimento de ambos os membros da mesa da assembleia geral, os associados reunidos escolherão quem os deverá substituir nessa reunião, a qual será presidida, até esse momento, pelo presidente da direcção ou, na sua falta, pelo fiscal único.

3 —

4 — Os membros eleitos para a mesa da assembleia geral poderão não ser representantes de empresas associadas.

Artigo 18.º

Competem à assembleia geral as deliberações não compreendidas na competência de outros órgãos da Associação e, em especial:

- 1)
- 2) Apreciar, aprovar, modificar ou reprovocar o balanço e contas da gerência e os relatórios da

direcção e do fiscal único, bem como deliberar e votar o orçamento anual e orçamentos suplementares;

- 3) a 10)

Artigo 20.º

1 — A assembleia geral ordinária é convocada pelo presidente da mesa e reúne durante os três primeiros meses de cada ano para deliberar sobre o balanço e contas da direcção e sobre os relatórios da direcção e do fiscal único e ainda, sempre que necessário, para eleger os cargos associativos.

2 — As reuniões extraordinárias da assembleia geral serão convocadas pelo presidente da mesa, por iniciativa própria ou a requerimento da direcção, do fiscal único ou ainda de um quinto dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

3 —

Artigo 23.º

1 —

2 —

3 — A direcção pode ser constituída apenas por três membros se o número total de associados não for suficiente para o preenchimento de todos os órgãos associativos.

Artigo 26.º

Compete à direcção administrar a Associação e prosseguir os seus fins e, em especial:

- 1) a 10)
- 11) Elaborar o orçamento anual e orçamentos suplementares e as propostas de quotas e submetê-las à assembleia geral, ouvido o fiscal único, bem como propor a assembleia geral o montante da jóia de admissão, nos termos do n.º 10) do artigo 18.º destes estatutos;
- 12)

SECÇÃO III

Do fiscal único

Artigo 28.º

A fiscalização da actividade da Associação competirá a um fiscal único, eleito pela assembleia geral e que será indicado por uma das empresas associadas.

Artigo 29.º

Compete ao fiscal único [...]

- 1) a 5)

Artigo 30.º

O fiscal único reunirá com a direcção, pelo menos, uma vez por trimestre.

Artigo 44.º

Com ressalva de deliberação em contrário da assembleia geral, competirá conjuntamente à direcção e ao fiscal único em exercício à data da dissolução liquidá-la e prover pelo destino dos bens da Associação.

Registados em 11 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 6/2005, a fl. 43 do livro n.º 2.

APEMETA — Assoc. Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 31 de Março de 2004, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1999.

Artigo 19.º

Representações perante terceiros

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direcção, dos quais um terá de ser obrigatoriamente o presidente ou um dos vice-presidentes.

Registados em 12 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 8/2005, a fl. 43 do livro n.º 2.

APEMETA — Assoc. Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral de 16 de Dezembro de 2004, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de Setembro de 1999.

Artigo 2.º

Sede e delegações

1 — A Associação tem a sua sede no Campo Grande, 294, 2.º, esquerdo e direito, em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outro local por deliberação da assembleia geral.

Registados em 12 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 9/2005, a fl. 43 do livro n.º 2.

APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas — Alteração

Alteração aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 1999, aprovada em assembleia geral de 30 de Junho de 2003.

Artigo 3.º

1 — A Associação tem a sua sede no Porto.

2 e 3 —

Artigo 13.º

1 — São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção e o fiscal único.

2 — São titulares dos órgãos da Associação os membros da mesa da assembleia geral e da direcção e o fiscal único.

Artigo 16.º

1 —

2 — Na ausência ou impedimento de ambos os membros da mesa da assembleia geral, os associados reunidos escolherão quem os deverá substituir nessa reunião, a qual será presidida, até esse momento, pelo presidente da direcção ou, na sua falta, pelo vice-presidente da direcção e, na falta deste, pelo fiscal único.

3 —

4 — Os membros eleitos para a mesa da assembleia geral poderão não ser representantes de empresas associadas.

Artigo 17.º

Competem à assembleia geral as deliberações não compreendidas na competência de outros órgãos da associação e, em especial:

- 1)
- 2) Apreciar, aprovar, modificar ou reprovocar o balanço e contas da direcção e os relatórios da direcção e do fiscal único [...]
- 3) a 10)

Artigo 19.º

1 — [...] para deliberar sobre o balanço e contas da direcção e sobre os relatórios da direcção e do fiscal único [...]

2 — [...] ou a requerimento da direcção, do fiscal único [...]

Artigo 23.º

1 a 3 —

4 — A direcção pode ser constituída apenas por três membros, se o número total de associados não for sufi-

ciente para o preenchimento de todos os órgãos associativos.

.....
Artigo 25.º

Compete à direcção administrar a associação e prosseguir os seus fins e, em especial:

- 1) a 10)
- 11) Elaborar o orçamento anual [...] ouvido o fiscal único [...]

SECÇÃO III

Do fiscal único

Artigo 27.º

A fiscalização da actividade da associação competirá a um fiscal único, eleito pela assembleia geral e que será indicado por uma das empresas associadas.

Artigo 28.º

Compete ao fiscal único [...]

- 1) a 5)

Artigo 29.º

O fiscal único reunirá com a direcção pelo menos uma vez por trimestre.

Artigo 37.º

Com ressalva de deliberação em contrário da assembleia geral, competirá conjuntamente à direcção e ao fiscal único [...]

Registados em 19 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 11/2005, a fl. 43 do livro n.º 2.

SIFAP — Sind. Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 1 de Dezembro de 2004, aos estatutos, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 2, de 30 de Janeiro de 1990.

.....
Artigo 7.º-A

1 — Aos associados na plena posse dos seus direitos estatutários é garantido o exercício do direito de tendência, entendido como o direito de se constituírem em corpo associativo fundado em afinidades de natureza política, social, religiosa ou outras de relevância dos seus membros, desde que prossigam os mesmos fins e não

ofendam ou contrariem os princípios estabelecidos nos presentes estatutos.

2 — O reconhecimento formal de determinada tendência no âmbito do SIFAP depende da comunicação da sua constituição à direcção, acompanhada dos respectivos estatutos e composição dos órgãos dirigentes.

3 — No prazo de 30 dias após a comunicação prevista no número anterior a direcção decidirá sobre o reconhecimento formal da tendência ou sobre o seu não reconhecimento, sendo que neste último caso a decisão terá sempre que se fundamentar na violação dos fins e princípios estabelecidos nos presentes estatutos.

4 — A direcção poderá, em qualquer momento, suspender ou revogar o reconhecimento formal anterior de determinada tendência, caso se verifiquem factos ou situações que contrariem os fins e princípios estabelecidos nos presentes estatutos.

.....
Artigo 13.º

Podem filiar-se no SIFAP — Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos todos os trabalhadores maiores de 16 anos que exerçam as actividades profissionais previstas no artigo 3.º e que através das mesmas obtenham os seus rendimentos anuais principais, entendendo-se como rendimentos anuais principais os auferidos num período mínimo de 180 dias de trabalho anual.

.....
Artigo 17.º

1 — *(Mantém redacção vigente.)*

2 — *(Mantém redacção vigente.)*

3 — *(Mantém redacção vigente.)*

4 — *(Mantém redacção vigente.)*

5 — A direcção, por simples deliberação sua, pode instituir ou derrogar um sistema de fixação do valor percentual da quotização, excepcional, para os filiados sujeitos à obrigatoriedade de filiação em ordem profissional.

.....
Artigo 21.º

A duração do mandato dos membros dos órgãos associativos é de quatro anos e a sua eleição será feita por sufrágio directo e secreto em reunião de assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

§ único. Os membros dos órgãos associativos manter-se-ão em funções até à posse dos novos membros eleitos para os integrarem.

Artigo 24.º

O exercício dos cargos associativos não é remunerado, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

§ 1.º Os membros dos órgãos associativos que, em virtude do desempenho do seu cargo, percam toda ou parte das remunerações normalmente auferidas pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo Sindicato dessas remunerações.

§ 2.º Os membros dos órgãos associativos têm ainda direito ao pagamento ou reembolso das despesas resultantes do desempenho do seu cargo, nos termos a definir pela direcção.

Artigo 24.º-A

1 — A assembleia geral pode deliberar a destituição de membro ou membros de órgão associativo que tenha eleito, desde que em reunião expressamente convocada para esse efeito com a antecedência mínima de 15 dias e desde que tal destituição seja aprovada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.

§ 1.º A deliberação de propor à assembleia geral a destituição prevista no n.º 1 do presente artigo só poderá ser tomada em reunião conjunta de todos os órgãos sindicais — mesa da assembleia geral, conselho fiscal e direcção — prevista no artigo 22.º destes estatutos e deverá ser precedida de prévia audição do membro ou membros que se propõe destituir, que terão o direito de apresentar defesa escrita no prazo de 10 dias após lhes ser comunicada a intenção de propor a sua destituição.

§ 2.º A destituição só poderá ser apreciada pela assembleia geral desde que ao membro ou membros de órgão associativo abrangidos pela proposta tenha sido remetida, até 30 dias antes da data da assembleia, por correio, em carta registada com aviso de recepção ou por entrega directa com protocolo, comunicação escrita da qual conste o conteúdo da proposta e a respectiva fundamentação.

2 — Os membros destituídos nos termos do número anterior serão substituídos pelos membros substitutos eleitos para o mesmo órgão associativo.

3 — Caso os membros destituídos não possam ser substituídos, total ou parcialmente, por membros substitutos eleitos, mas de tal facto resultar que o órgão associativo cujos membros foram destituídos fique com pelo menos 50% dos seus membros, o órgão associativo manter-se-á em funções até ao termo do mandato dos seus membros restantes.

4 — Caso os membros destituídos não possam ser substituídos por membros substitutos eleitos e de tal facto resulte que o órgão associativo cujos membros foram destituídos fique com menos de 50% dos seus membros, a assembleia geral elegerá uma comissão provisória que substituirá o órgão associativo.

5 — No caso previsto no número anterior, deverá ser realizada, no prazo máximo de 90 dias, eleição extraordinária de novos membros para o órgão associativo substituído, que completarão o mandato dos anteriores membros, salvo se a destituição se verificar nos últimos

seis meses do mandato destes, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao termo do correspondente mandato.

6 — O disposto nos n.ºs 2 a 5 aplica-se com as necessárias adaptações aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão associativo.

Artigo 26.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros dos órgãos associativos;
- b) Destituir os membros dos órgãos associativos;
- c) *(Mantém redacção vigente.)*
- d) *(Mantém redacção vigente.)*
- e) *(Mantém redacção vigente.)*
- f) *(Mantém redacção vigente.)*
- g) *(Mantém redacção vigente.)*
- h) Eleger comissões provisórias, em substituição de órgãos associativos anteriormente eleitos, nos termos previstos nos estatutos;
 - i) *(Mantém redacção vigente.)*
 - j) *(Mantém redacção vigente.)*
 - l) *(Mantém redacção vigente.)*
- m) Designar de entre os associados presentes em cada reunião da assembleia geral substitutos dos membros da mesa da assembleia geral que não compareçam nessa sessão.

Artigo 27.º

A assembleia geral reunir-se-á, obrigatoriamente, em sessão ordinária, anual, até 31 de Março, para exercer as atribuições previstas nas alíneas c) e d) do artigo 26.º e de quatro em quatro anos para exercer a atribuição prevista na alínea a) do mesmo artigo.

Artigo 43.º

1 — Ao desempenho do cargo de membro da direcção aplica-se, em princípio, o disposto no artigo 24.º, podendo, no entanto, se circunstâncias de especial onerosidade do exercício do cargo o justificarem, ser deliberado pela direcção o pagamento de uma subvenção mensal fixa a membros da direcção que desempenhem o cargo a tempo inteiro ou parcial.

§ 1.º Entende-se por tempo inteiro a disponibilidade para o exercício do cargo durante pelo menos oito horas diárias e quarenta horas semanais e por tempo parcial a disponibilidade para o mesmo exercício durante pelo menos quatro horas diárias e vinte horas semanais.

2 — Não podem beneficiar do disposto no parágrafo anterior mais de dois membros da direcção simultaneamente.

Registados em 19 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 9/2005, a fl. 68 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Assoc. dos Industriais de Moagem — Eleição em 23 de Julho de 2004 para o mandato de três anos (triénio de 2004-2006).

Direcção

Presidente — Nacional — Companhia Industrial de Transformação de Cereais, S. A., representada por:

Efectivo — Rui de Castro Fontes.

Substituto — Dr. Dionísio José Cerqueira Correia.

Vice-presidente — Germen — Moagem de Cereais, S. A., representada por:

Efectivo — Dr. Egas Manuel da Silva Salgueiro.

Substituto — Engenheiro Luís Manuel Matos da Silva Ramos.

Vogais:

Moagem de Gaia, S. A., representada por:

Efectivo — Dr. Eugénio Fernando Sendim Macedo Silva.

Substituto — Dr. António Rui da Silva Reis.

Companhia de Moagem Harmonia, S. A., representada por:

Efectivo — José Eduardo Marques de Amorim.

Substituto — Dr. Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.

Moagem Ceres A. de Figueiredo & Irmão, S. A., representada por:

Efectivo — Armando Moreda Miranda.

Substituto — Rogério Guimarães Figueiredo.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 20 de Janeiro de 2001, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 11 de Janeiro de 2005.

APIM — Assoc. Portuguesa da Ind. de Moagem e Massas — Eleição em 23 de Julho de 2004 para o triénio de 2004-2006.

Presidente — Nacional — Companhia Industrial de Transformação de Cereal, S. A., representada por:

Efectivo — Rui de Castro Fontes.

Substituto — Dr. Dionísio José Cerqueira Correia.

Vice-presidente — Germen — Moagem de Cereais, S. A., representada por:

Efectivo — Dr. Egas Manuel da Silva Salgueiro.

Substituto — Engenheiro Luís Manuel Matos da Silva Ramos.

Vogais:

Carneiro Campos & C.^a, L.^{da}, representada por:

Efectivo — Serafim Fernando Neves Campos Carneiro.

Substituto — Nuno Maria Neves Campos Carneiro.

Companhia de Moagens Harmonia, S. A., representada por:

Efectivo — José Eduardo Marques de Amorim.

Substituto — Dr. Rui Manuel de Amorim Silva e Sousa.

Moagem Ceres A. de Figueiredo & Irmão, S. A., representada por:

Efectivo — Armando Moreda Miranda.

Substituto — Rogério Guimarães Figueiredo.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, nos termos do Código do Trabalho, em 19 de Janeiro de 2005.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

Comissão de Trabalhadores do IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento — Eleição em assembleia geral de 15 de Dezembro de 2004.

Preâmbulo

Os trabalhadores do IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento no exercício dos seus direitos constitucionais, de acordo com o Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, e respectivo diploma regulamentar (Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho), aprovam os seguintes estatutos:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento, adiante designado por Instituto, sem discriminação de categorias profissionais e que prestem a sua actividade por força de um contrato de trabalho regido pela lei portuguesa celebrado com o Instituto.

Artigo 2.º

Órgão do colectivo de trabalhadores

São órgãos do colectivo de trabalhadores o plenário e a Comissão de Trabalhadores, também designada por CTIAPMEI.

Artigo 3.º

Plenário

1 — O plenário é constituído pela totalidade dos trabalhadores do Instituto.

2 — O plenário é convocado por iniciativa de um número de trabalhadores não inferior a 20% do total ou pela CTIAPMEI.

3 — A convocação do plenário dos trabalhadores deverá ser feita com a antecedência mínima de três dias, por meio de aviso convocatório a afixar nos locais apropriados para o efeito.

4 — O plenário reúne sempre que necessário. Nestes casos, as convocatórias, da exclusiva competência da CTIAPMEI, são feitas com a antecedência possível, face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

5 — O plenário reunirá, ordinariamente, uma vez por ano civil para apreciação da actividade e contas da CTIAPMEI.

6 — Extraordinariamente, o plenário reunirá sempre que convocado nos termos previstos nos n.ºs 2, 3 e 4 deste artigo.

7 — No plenário cada trabalhador terá direito a um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria.

8 — As deliberações que envolvam pessoas serão efectuadas por voto secreto.

9 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem pelo menos 10% dos trabalhadores do Instituto, salvo para a destituição da CTIAPMEI e alteração dos estatutos, em que a participação mínima deve corresponder a 20% dos trabalhadores com direito a voto.

10 — Não estando presente à hora prevista para o início do plenário o número de trabalhadores previsto no parágrafo anterior, o plenário poderá reunir, em segunda convocatória, até oito dias depois e deliberar validamente com qualquer número e em data e hora que seja concretamente indicada no aviso convocatório.

11 — Das reuniões será lavrada uma acta, a qual deve ser levada ao conhecimento de todos os trabalhadores nos 15 dias subsequentes à realização do plenário.

Artigo 4.º

Da comissão de trabalhadores

A CTIAPMEI é um órgão eleito pelos trabalhadores do Instituto para exercer as atribuições e competências que lhe são atribuídas pela lei e pelos presentes estatutos.

Artigo 5.º

Competências da Comissão de Trabalhadores

1 — Compete à CTIAPMEI exercer todos os direitos que lhe são cometidos pela lei.

2 — A CTIAPMEI submeterá à apreciação e deliberação do plenário os assuntos que entenda por convenientes, caso em que a deliberação tomada será vinculada para a CTIAPMEI.

Artigo 6.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

A CTIAPMEI observará, no exercício da sua actividade, as disposições legais e as normas deste Estatuto.

Artigo 7.º

Sede, mandato, composição e financiamento da CTIAPMEI

1 — A CTIAPMEI terá a sua sede em instalações do Instituto em Lisboa.

2 — O mandato da CTIAPMEI é de três anos.

3 — A CTIAPMEI é composta por cinco membros efectivos e três suplentes.

4 — Perde o mandato de membro da CTIAPMEI quem faltar injustificadamente a duas reuniões seguidas ou três interpoladas, bem como quem deixar de ser trabalhador do Instituto.

5 — Em caso de vacatura, o cargo do membro em falta será preenchido, até ao final do mandato em curso, pelo suplente que tiver integrado a lista eleitoral respectiva, devendo respeitar-se a ordem sequencial do seu posicionamento na lista.

6 — A CTIAPMEI é destituível a todo o tempo por deliberação tomada por maioria de dois terços dos trabalhadores em plenário convocado para o efeito.

7 — Constituem receitas da CTIAPMEI: as verbas anualmente atribuídas pelo Instituto; o produto de iniciativas de recolha de fundos e de venda de materiais editados pela CTIAPMEI, e as contribuições voluntárias de trabalhadores do Instituto.

8 — Para os efeitos do número anterior, cada trabalhador poderá contribuir com uma quota mínima mensal de € 1, que será descontada no recibo do salário, por solicitação do trabalhador.

Artigo 8.º

Eleição da CTIAPMEI

1 — A Comissão de Trabalhadores do IAPMEI é eleita, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores do IAPMEI inscritos nos cadernos eleitorais, por sufrágio directo e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

2 — Qualquer trabalhador tem o direito de eleger e ser eleito, independentemente da sua idade, categoria e função.

3 — A votação é efectuada nas mesas eleitorais constituídas nas instalações indicadas na convocatória e no dia e horário nela mencionados.

4 — Havendo razões ponderosas, a comissão eleitoral poderá adiar a realização do acto eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

5 — A cada mesa de voto não poderão corresponder mais de 250 eleitores.

5 — Será constituída uma mesa de voto para recepção dos votos por correspondência, procedendo-se ao respectivo apuramento eleitoral em simultâneo com as restantes mesas de voto.

Artigo 9.º

Comissão eleitoral

1 — A comissão eleitoral é composta por três membros a designar pela CTIAPMEI e um representante de cada lista que se apresente a sufrágio.

2 — Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir todo o processo eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Apreciar e julgar as reclamações apresentadas até à data do acto eleitoral, cabendo recurso das suas decisões para o plenário, a convocar para o efeito;
- d) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- e) Participar na comissão de apuramento global;
- f) Divulgar todos os documentos referentes ao acto eleitoral por afixação e ou correio electrónico.

3 — As listas candidatas, que podem ser identificadas por uma designação, lema ou sigla, são apresentadas à comissão eleitoral até ao 15.º dia anterior à data do acto eleitoral e subscritas por, pelo menos, 100% ou 20% dos trabalhadores do IAPMEI, sendo-lhes atribuída, por ordem de apresentação, uma letra designativa.

Artigo 10.º

Listas eleitorais

1 — As listas são acompanhadas por declaração individual ou colectiva da aceitação de candidatura por parte dos membros.

2 — Nenhum eleitor pode subscrever, ou fazer parte, mais de uma lista.

3 — As listas integrarão cinco membros efectivos e três suplentes.

4 — Cada lista de candidaturas conterà o nome completo, categoria profissional e local de trabalho dos candidatos.

5 — Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, as listas e respectiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor até vinte e quatro

horas após o termo do prazo de recepção das candidaturas, dispondo este do prazo de quarenta e oito horas para sanar as irregularidades existentes.

6 — Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá, nas vinte e quatro horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

7 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados pela comissão eleitoral, estarão abertos à consulta de todos os trabalhadores interessados com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do acto eleitoral.

8 — As reclamações relativas aos cadernos eleitorais deverão ter lugar até 10 dias antes da data do acto eleitoral junto da comissão eleitoral, que decidirá obrigatoriamente no prazo de quarenta e oito horas.

9 — As mesas de voto são constituídas por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral.

10 — Cada lista poderá designar um representante para cada mesa de voto, como delegado de lista, para acompanhar as diversas operações do acto eleitoral.

11 — Os delegados das listas são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.

12 — As presenças serão registadas nos cadernos eleitorais, que incluirão o termo de abertura e encerramento, assinados e rubricados em todas as folhas pela respectiva mesa, os quais constituirão parte integrante da respectiva acta. Os sobrescritos relativos aos votos por correspondência serão anexos aos cadernos eleitorais.

13 — De tudo o que se passar na votação será lavrada acta que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, será por eles assinada e rubricada e remetida de imediato, acompanhada dos votos recebidos, à comissão de apuramento global.

Artigo 11.º

Votação

1 — Os boletins de voto, editados pela comissão eleitoral, terão forma rectangular com dimensões de 10 cm×15 cm, em papel branco liso, sem marca ou sinal numa das faces e contendo na outra o nome dos candidatos e a letra designativa da lista.

2 — No dia das eleições e nas instalações onde decorrer o acto eleitoral, haverá boletins de voto disponíveis para quem o desejar.

3 — A comissão eleitoral promoverá o envio dos referidos boletins para os trabalhadores que votem por correspondência, devendo estes, para o efeito, solicitar à comissão eleitoral o respectivo boletim de voto até 10 dias antes do acto eleitoral.

4 — Não é permitido o voto por procuração.

5 — É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua actividade profissional fora de Lisboa, Porto e Coimbra, aos que por motivos de serviço, saúde e gozo de férias pretendam exercer o seu direito de voto por correspondência e, ainda, noutros casos justificáveis pela comissão eleitoral, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado e introduzido em sobrescrito fechado;
- b) O sobrescrito referido na alínea a) deve ser introduzido noutro e endereçado à comissão eleitoral, por correio registado, podendo este conter mais de um sobrescrito a enviar por trabalhadores do mesmo local de trabalho mencionado na alínea c);
- c) Do referido sobrescrito, referido na alínea b), deve constar o nome, assinatura, local de trabalho do eleitor e número de trabalhador;
- d) Os votos por correspondência devem ser enviados para a Rua de Rodrigo da Fonseca, 73, 1269-158 Lisboa. Os referidos votos devem dar entrada até às 13 horas do dia imediatamente anterior ao do acto eleitoral.

6 — Consideram-se nulos os votos cujos boletins contenham inscrições ou violem o disposto nos artigos anteriores.

Artigo 12.º

Apuramento

1 — O apuramento global do acto eleitoral é feito publicamente pela comissão de apuramento global constituída por:

- a) Comissão eleitoral;
- b) Um representante de cada lista candidata, indicado no acto de apresentação da respectiva candidatura;
- c) Em caso de paridade, será nomeado mais um elemento de comum acordo das diversas listas candidatas.

2 — Após o apuramento global da votação, esta comissão elaborará a respectiva acta final e cumprirá as disposições legais aplicáveis à publicidade e comunicação oficial do resultado das eleições.

Artigo 13.º

A CTIAPMEI inicia a sua actividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 14.º

Das reuniões da CTIAPMEI

1 — A CTIAPMEI reunirá ordinariamente uma vez por mês.

2 — Na 1.^a reunião da CTIAPMEI será eleito o secretariado da Comissão de Trabalhadores que terá como função acompanhar as actividades da Comissão e preparar as reuniões mensais da CTIAPMEI.

3 — A CTIAPMEI poderá também eleger, em reunião convocada para o efeito, um coordenador que terá a responsabilidade de coordenar as actividades da Comissão e a de estabelecer os contactos internos e externos indispensáveis ao cumprimento da sua missão.

4 — Extraordinariamente, a CTIAPMEI reunirá sempre que convocada por dois dos seus membros.

5 — A CTIAPMEI reunirá nos termos da lei com os órgãos de gestão do Instituto, devendo estas reuniões ocorrer mensalmente.

6 — De cada reunião da CTIAPMEI e desta com os órgãos de gestão será lavrada uma acta, que enunciará os assuntos que integram a respectiva agenda, bem como as deliberações tomadas e as posições expressas.

7 — O conteúdo destas actas será divulgado a todos os trabalhadores do Instituto.

Artigo 15.º

Das subcomissões de trabalhadores

1 — Nos diversos estabelecimentos do Instituto poderão, por deliberação dos trabalhadores que neles exerçam a sua actividade, ser criadas subcomissões de trabalhadores.

2 — A criação e a eleição de subcomissões de trabalhadores observará o disposto na lei e, no que for subsidiariamente aplicável, o disposto nos artigos precedentes.

3 — Havendo subcomissões de trabalhadores, estas articular-se-ão com a CTIAPMEI nos termos da lei.

4 — A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é coincidente com o mandato da CTIAPMEI, sendo simultâneo o início e o termo do exercício de funções.

Artigo 16.º

Das comissões coordenadoras

Nos termos da lei, a CTIAPMEI poderá aderir ou tomar parte activa na criação de comissões coordenadoras.

Artigo 17.º

Disposições supletivas

No que for omissis nestes estatutos aplicar-se-á supletivamente o disposto na lei.

Registados em 19 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea a), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 9, a fl. 82 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da A. A. Silva — Imóveis, Comércio e Indústria, S. A. — Alteração

Alteração dos estatutos aprovados em 17 de Dezembro de 2004.

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores permanentes da empresa que prestam a sua actividade por força de um contrato de trabalho celebrado com a firma A. A. Silva, S. A.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo dos trabalhadores

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Convocação do plenário

O plenário é a forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, definido no artigo 1.º, participando nele todos os trabalhadores da A. A. Silva, S. A.

Artigo 4.º

Competência do plenário

O plenário de trabalhadores é o órgão máximo e deliberativo dos trabalhadores e compete-lhe, nomeadamente:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo 1.º;
- e) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação difícil.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 10% dos trabalhadores permanentes da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos;
- c) No hipótese prevista na alínea b), a CT deve fixar a data de reunião do plenário no prazo de 20 dias contados da data da recepção do requerimento.

Artigo 6.º

Prazo para a convocatória

1 — O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados no local destinado à afixação de propaganda ou, no caso de estes não existirem, em dois locais mais frequentados pelos trabalhadores.

2 — Na hipótese prevista na alínea *b*) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da reunião do plenário no prazo de 20 dias contados da data da recepção do requerimento.

Artigo 7.º

Reunião do plenário

1 — O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciar a actividade desenvolvida pela CT.

2 — O plenário reúne extraordinariamente sempre que, para tal, seja convocado nos termos e requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

1 — O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2 — As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3 — A definição da natureza urgente do plenário bem como a respectiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Plenário descentralizado

O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos em todos os estabelecimentos da empresa, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.

Artigo 10.º

Plenário de âmbito limitado

Poderão realizar plenários de estabelecimento, que deliberarão sobre:

- a) Assuntos de interesse específico para o estabelecimento;
- b) Questões atinentes à competência delegada à subcomissão de trabalhadores do estabelecimento.

Artigo 11.º

Funcionamento do plenário

1 — O plenário delibera validamente sempre que nele participem 10% ou 100 trabalhadores da empresa, salvo para a destituição da CT.

2 — As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.

3 — Exige-se maioria qualificada de 213 dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da CT, subcomissões ou qualquer membro;
- b) Reprovar ou rejeitar propostas reivindicativas;

4 — O plenário é presidido pela CT e pelas subcomissões no respectivo estabelecimento.

Artigo 12.º

Sistemas de votação em plenário

1 — O voto é sempre directo.

2 — O voto faz-se por braços levantados, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3 — O voto é sempre directo e secreto nas votações referentes às seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou seus membros e subcomissões;
- b) Eleição da CT e subcomissões;
- c) Votação dos estatutos e propostas de alteração aos mesmos;
- d) Outras votações dependentes da Lei n.º 99/2003 e respectiva regulamentação.

4 — O plenário ou a CT pode submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no regulamento eleitoral (artigo 55.º).

Artigo 13.º

Discussão em plenário

1 — São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou dos seus membros e de subcomissões de trabalhadores ou dos seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral.

2 — A CT ou o plenário pode submeter à discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 14.º

Competência da CT

1 — Compete à CT o seguinte:

- a) Convocar e dirigir o plenário de trabalhadores;
- b) Exercer o controlo operário da gestão na empresa;
- c) A defesa intransigente dos interesses económicos e sociais dos trabalhadores;
- d) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Intervir nos serviços sociais da empresa;

- f) Participar directamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector ou região plano;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos lhe sejam reconhecidas.

2 — A CT pode submeter à deliberação do plenário qualquer matéria relativa às suas atribuições.

3 — O disposto neste artigo e, em especial, na alínea d) do n.º 1 entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores da empresa.

Artigo 15.º

Natureza da CT

1 — A CT é o órgão democraticamente eleito pela colectivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis e nos estatutos.

Artigo 16.º

Consulta ao plenário

Sem prejuízo da competência da CT, o plenário deve pronunciar-se sobre as seguintes matérias:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Dissolução da empresa ou pedido de declaração da sua falência;
- c) Encerramento de estabelecimento ou linhas de produção;
- d) Alterações nos horários de trabalho aplicáveis a todos ou parte dos trabalhadores da empresa;
- e) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- f) Apreciar os orçamentos e planos da empresa.

Artigo 17.º

Deveres da CT

No exercício das suas funções e direitos, a CT tem os seguintes deveres fundamentais:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

- c) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as CT de outras empresas e comissões coordenadoras;
- e) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na valorização dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- f) Assumir, no seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela eliminação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

Artigo 18.º

Controlo de gestão

1 — O controlo de gestão consiste no controlo do colectivo dos trabalhadores sobre as decisões económicas e sociais da entidade patronal e sobre toda a actividade de empresa para defesa dos interesses fundamentais dos trabalhadores e garantia das transformações estruturais da economia e da sociedade portuguesas previstas na Constituição da República.

2 — O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as normas previstas na Constituição, na lei ou noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3 — A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4 — A entidade patronal e os órgãos de gestão da empresa estão proibidos, por lei, de impedir ou facultar o exercício do controlo de gestão nos termos legais aplicáveis.

5 — Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT, em conformidade com o disposto na Lei n.º 99/2003 e no n.º 1 do artigo 354.º da Lei n.º 33/2004, que a regulamenta, conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa, com os quais não se confunde, nem com eles se co-responsabiliza.

Artigo 19.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir pareceres sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

- c) Promover, junto dos órgãos de gestão, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 20.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1 — A CT tem o direito de reunir periodicamente com a administração da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições.

2 — As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês, ou sempre que uma das partes o julgue conveniente. Deverão, no entanto, ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3 — Das reuniões referidas neste artigo é lavrada acta assinada por todos os presentes.

Artigo 21.º

Direito à informação

1 — Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem o direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2 — Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3 — O dever de informação que recai sobre a entidade patronal ou órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Regulamentos internos;
- c) Organização da produção e suas implicações no grau de utilização da mão-de-obra e do equipamento;
- d) Situação de aprovisionamento;
- e) Previsão, volume e administração de vendas;
- f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de abstencionismo;
- g) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balanços trimestrais;

- h) Modalidades de financiamento;
- i) Encargos fiscais e parafiscais;
- j) Projectos de alteração do objecto e do capital social e projectos de reconversão da empresa;
- l) Admissão de trabalhadores com contratos a termo, conforme o n.º 1 do artigo 133.º da Lei n.º 99/2003;

4 — O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 20.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que a justificam.

5 — As informações previstas neste artigo são requeridas por escrito pela CT ou pelos seus membros ao órgão de gestão da empresa ou respectiva administração.

6 — Nos termos da lei, o órgão de gestão da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 10 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 30 se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 22.º

Defesa dos interesses profissionais dos trabalhadores

1 — Nos termos da lei, são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes actos e decisões:

- a) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- b) Encerramento de estabelecimentos ou linhas de produção;
- c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível dos efectivos humanos da empresa ou o agravamento substancial das suas condições de trabalho;
- d) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- e) Definição da organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Tratamento de dados biométricos;
- g) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- h) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
- i) Mudança de local de actividade da empresa ou estabelecimento;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- l) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- m) Despedimento individual de trabalhadores;

2 — O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela entidade patronal.

3 — A prática de qualquer dos actos referidos no n.º 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da CT determina a respectiva nulidade nos termos gerais de direito.

4 — O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data da recepção do respectivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

5 — Nos casos a que se refere alínea g) do n.º 1, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.

6 — Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 355.º da Lei n.º 99/2003, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

7 — Decorridos os prazos referidos nos n.ºs 4 e 5 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no n.º 1.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para defesa dos interesses dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de pareceres a emitir no âmbito da fase de informação e consulta e outros a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos no artigo 357.º da Lei n.º 99/2003;
- e) Exercer todos os direitos previstos na lei e em particular os definidos no artigo 354.º da Lei n.º 99/2003;
- f) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 24.º

Tempo para exercício do direito de voto

1 — Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm direito a exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento da empresa ou estabelecimento respectivo.

2 — O exercício do direito previsto no n.º 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 25.º

Reuniões na empresa

1 — Os trabalhadores têm direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho e sem prejuízo normal dos serviços e actividades que, simultaneamente com a realização das reuniões, sejam assegurados por outros trabalhadores em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2 — Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano.

3 — O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4 — Para efeitos dos n.ºs 2 e 3, a CT (ou as subcomissões de trabalhadores) comunicará a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 26.º

Acção da CT no interior da empresa

1 — A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2 — Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

3 — O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento normal da empresa ou estabelecimento.

Artigo 27.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1 — A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pela entidade patronal.

2 — A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa ou estabelecimento.

Artigo 28.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 29.º

Direito aos meios materiais e técnicos

A CT tem o direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 30.º

Crédito de horas

1 — Os trabalhadores da empresa que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para exercício das suas funções dos seguintes créditos:

Subcomissão de trabalhadores — oito horas mensais;

Comissão de Trabalhadores — vinte e cinco horas mensais;

Comissão coordenadora — vinte horas mensais.

2 — A utilização do crédito de horas é comunicada pela CT por escrito ao órgão de gestão da empresa com a antecedência mínima de um dia.

a) Competirá à nova CT definir a distribuição de horas pelos seus membros, nos termos do artigo 467.º da Lei n.º 99/2003.

Artigo 31.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1 — Com ressalva do disposto no artigo anterior, consideram-se justificadas as faltas dadas no exercício das suas atribuições e actividades pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e comissões coordenadoras.

2 — As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3 — Falta é a ausência do trabalhador durante todo ou parte do período normal de trabalho que é contratualmente aplicado, sem prejuízo das tolerâncias estabelecidas na empresa.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da CT

1 — A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2 — É proibido às entidades patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 33.º

Proibição de actos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar, ou não, nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 34.º

Protecção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com a Constituição, com a lei e outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes estatutos.

2 — As sanções abusivas determinam as consequências previstas na Lei n.º 99/2003 e, se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na lei dos despedimentos.

Artigo 35.º

Transferência do local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da CT, de subcomissões de trabalhadores e de comissões coordenadoras não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da CT ou da comissão coordenadora respectiva.

Artigo 36.º

Protecção legal

Os membros da CT, das comissões coordenadoras e das subcomissões de trabalhadores gozam da protecção legal reconhecida nos artigos 454.º e seguintes da Lei n.º 99/2003.

Artigo 37.º

Capacidade judiciária

1 — A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

2 — A CT goza de capacidade judiciária activa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3 — Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo.

Artigo 38.º

Sede da CT

A CT tem sede localizada nas instalações fabris em Paço de Arcos ou noutro local para onde venham a ser transferidas.

Artigo 39.º

Composição

1 — A CT é composta por um mínimo de três e um máximo de cinco membros efectivos e dois suplentes.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores podem constituir-se subcomissões, cuja actividade é assegurada por um só trabalhador.

3 — Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

4 — Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, não podendo o seu mandato ultrapassar 60 dias.

Artigo 40.º

Duração do mandato

1 — O mandato dos membros da CT é de três anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

2 — A nova CT inicia as respectivas actividades no dia imediatamente a seguir à afixação dos resultados da respectiva eleição, salvo havendo alteração dos estatutos, em que o início de funções terá lugar após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 41.º

Reuniões da CT

A CT reúne de 15 em 15 dias, funcionando com a maioria simples dos seus membros.

a) As reuniões serão moderadas por um dos seus elementos rotativamente.

Artigo 42.º

Reuniões extraordinárias

A CT reunirá extraordinariamente sempre que:

- a) Ocorram motivos ponderosos que a justifiquem;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos seus membros, mediante prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 43.º

Reuniões de emergência

A CT pode reunir de emergência sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 44.º

Convocatória das reuniões

As reuniões da CT são convocadas por anúncios colocados em local destinado à afixação de propaganda ou em dois dos locais mais frequentados pelos trabalhadores, com a respectiva ordem de trabalhos, hora, data e local.

Artigo 45.º

Prazo da convocatória

As reuniões ordinárias da CT têm lugar em dias, horas e locais prefixados na sua primeira reunião.

Artigo 46.º

Deliberações da CT

As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 47.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1 — É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2 — Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3 — A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

São criadas subcomissões de trabalhadores nas filiais, se os trabalhadores o entenderem, na base do disposto na Lei n.º 99/2003.

Artigo 49.º

Competência das subcomissões

Compete às subcomissões de trabalhadores:

- a) Exercer a competência que lhes for delegada pela CT;
- b) Informar a CT sobre as matérias que entenda ser do interesse colectivo dos trabalhadores e da própria CT;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores do estabelecimento e a CT;
- d) Executar as deliberações do plenário da empresa e da CT;
- e) Dirigir o plenário descentralizado;
- f) Convocar plenários do respectivo estabelecimento;
- g) Dirigir o processo eleitoral do respectivo estabelecimento;
- h) Deverá haver pelo menos uma reunião anual entre as subcomissões e a CT.

Artigo 50.º

Duração do mandato

A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.

Artigo 51.º

Normas aplicáveis

A actividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos para a CT.

Artigo 52.º

Comissão coordenadora por região

A CT dinamizará e, eventualmente, aderirá à comissão coordenadora das CT da região ou área geográfica a que pertence, cujos estatutos serão aprovados nos termos da lei pelas CT interessadas.

Regulamento eleitoral

Artigo 53.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 54.º

Princípios gerais sobre o voto

1 — O voto é directo e secreto.

2 — É permitido o voto por correspondência dos trabalhadores que, por qualquer motivo, se encontrem, ausentes do seu local de trabalho.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

1 — A administração fornecerá à comissão de trabalhadores o caderno eleitoral, onde constarão os nomes dos trabalhadores e os estabelecimentos onde prestam serviço.

2 — O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores.

Artigo 56.º

Comissão eleitoral

1 — O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por três elementos da CT, um dos quais é presidente.

2 — Cada candidatura poderá designar um delegado que participa como observador em todos os actos da comissão eleitoral.

3 — Os delgados são designados no acto de apresentação das respectivas candidaturas.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

1 — O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2 — A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3 — A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

4 — Uma cópia da convocatória é remetida da entidade convocante à administração da empresa na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 58.º

Candidaturas

1 — Só podem concorrer ao acto eleitoral as listas que sejam subscritas por 100 ou 20% dos trabalhadores da empresa.

2 — Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3 — As listas para a CT devem ser compostas por três a cinco membros efectivos e dois suplentes e para as subcomissões pelo número definido pela Lei n.º 99/2003.

Artigo 59.º

Campanha eleitoral

A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

Artigo 60.º

Local e horário

A votação efectua-se no local e durante as horas de trabalho.

Artigo 61.º

Votação por correspondência

1 — Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do encerramento da votação.

2 — Imediatamente antes do encerramento da mesa de voto, o presidente procederá à abertura do envelope exterior, regista e abate no livro de presenças o nome do trabalhador, com menção de voto por correspondência, e, abrindo finalmente o envelope interior, retira o boletim de voto, introduzindo-o na urna.

Artigo 62.º

Acta

1 — De tudo que se passar na votação é lavrada acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto, é por estes assinada e rubricada.

2 — Os votantes são identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encer-

ramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

Artigo 63.º

Recursos para impugnação do acto eleitoral

Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da EGEAC — Empresa de Gestão de Equipamentos e Animação Cultural, E. M. — Eleição em 15 de Dezembro de 2004 para o mandato de três anos (triénio de 2004-2007).

Efectivos:

Horácio Tavares Marcelino, bilhete de identidade n.º 1310233, de 27 de Março de 2003, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jaime Abel Tortadès Caminal Loff, bilhete de identidade n.º 1577385, de 30 de Janeiro de 1998, do arquivo de identificação de Lisboa.

Sónia Arroyo Fernandez (nacionalidade espanhola), cartão de identidade n.º 11821773-A, emitido pelo Ministerio del Interior de España em 1998.

Suplentes:

Hugo Miguel Lagoa Martin Fariso, bilhete de identidade n.º 10990767, de 28 de Outubro de 2002, do arquivo de identificação de Lisboa.

Fernanda Maria Gonçalves Rodrigues, bilhete de identidade n.º 5337917, de 23 de Setembro de 1999, do arquivo de identificação de Lisboa.

Ricardo Manuel Duarte Amaro, bilhete de identidade n.º 10330655, de 26 de Outubro de 2004, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 12 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 6/2005, a fl. 82 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da A. A. Silva — Imóveis, Comércio e Indústria, S. A. — Eleição em 17 de Dezembro de 2004 para o mandato de três anos (triénio de 2005-2007).

Efectivos:

Virgílio Miguel, bilhete de identidade n.º 7081757, de 30 de Dezembro de 1991.

Artigo 64.º

Eleição da subcomissão de trabalhadores

A eleição da subcomissão de trabalhadores tem lugar na mesma data, regendo-se pelas normas deste capítulo, para que a sua entrada em funções seja simultânea com a CT.

Registados em 12 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 5/2005, a fl. 82 do livro n.º 1.

Maria Francisca Chapuça C. Geraldês, bilhete de identidade n.º 5059011, de 23 de Julho de 1993.

José Manuel Lança Raposo, bilhete de identidade n.º 5199478, de 16 de Outubro de 1989.

Suplentes:

João Manuel R. Castro, bilhete de identidade n.º 10050065, de 30 de Junho de 1999.

António Cândido Pereira Gomes, bilhete de identidade n.º 4577485, de 29 de Agosto de 2000.

Registados em 12 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 4/2005, a fl. 82 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores das Tintas Robbialac, S. A. — Eleição em 22 de Dezembro de 2004 para o mandato de três anos (2004-2007).

Efectivos:

Mário Rui Trindade Borges, bilhete de identidade n.º 5053742, do arquivo de identificação de Lisboa.

Manuel Jerónimo Mota Varela, bilhete de identidade n.º 4862091, do arquivo de identificação de Lisboa.

Hermes Graça Trilho, bilhete de identidade n.º 2126973, do arquivo de identificação de Lisboa.

Domingos José Úrsula Trindade, bilhete de identidade n.º 4997703, do arquivo de identificação de Lisboa.

Rui António Pereira, bilhete de identidade n.º 6598747, do arquivo de identificação de Lisboa.

Suplentes:

Jorge Manuel Range Rebocho, bilhete de identidade n.º 7501623, do arquivo de identificação de Lisboa.

Joaquim Augusto Lameiras, bilhete de identidade n.º 6024713, do arquivo de identificação de Lisboa.

Jorge Alberto Rezendes Soares, bilhete de identidade n.º 8767337, do arquivo de identificação de Lisboa.

Registados em 17 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 7/2005, a fl. 82 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores do IAPMEI — Instituto de Apoio às Pequenas e Médias Empresas e ao Investimento — Eleição em 15 de Dezembro de 2004 para o mandato de três anos.

Efectivos:

António Augusto de Magalhães Gomes, técnico, local de trabalho: Rua Direita do Viso, 120, Porto.

Francisco António Dias Lopes, técnico, local de trabalho: Rua de Rodrigo da Fonseca, 57, 2.º, Lisboa.
Maria Isabel Saraiva Pereira de Almeida, secretária, local de trabalho: Rua de Rodrigo da Fonseca, 73, Lisboa.

Helena Maria Dias Serrano, técnica, local de trabalho: Rua do Coronel Veiga Simão, Coimbra.

Maria Rita Barbosa Varandas, directora, local de trabalho: Avenida de Columbano Bordalo Pinheiro, 86, Lisboa.

Suplentes:

José Manuel Fonseca Aguiar, técnico, local de trabalho: Avenida de Columbano Bordalo Pinheiro, 86, Lisboa.

António José da Silva Pires, técnico, local de trabalho: Covilhã.

Vanda Margarida J. Santos Narciso, técnica, local de trabalho: Évora.

Registados em 19 de Janeiro de 2005, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 8/2005, a fl. 82 do livro n.º 1.

