



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

**Arbitragem para definição de serviços mínimos:**

...

### Regulamentação do trabalho:

**Despachos/portarias:**

...

**Portarias de condições de trabalho:**

...

**Portarias de extensão:**

...

### Convenções colectivas:

— Acordo colectivo entre o Banco Comercial Português e outros e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.....	3674
— Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado — CFPIC e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro — STFPSC e outros.....	3731
— Acordo de adesão entre a ANIVC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, ao contrato colectivo celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.....	3759
— Contrato colectivo entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros — Constituição da comissão paritária.....	3759

### Decisões arbitrais:

...

### Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas:

...

### Acordos de revogação de convenções colectivas:

...

### Jurisprudência do Supremo Tribunal de Justiça:

...

## Organizações do trabalho:

### Associações sindicais:

#### I — Estatutos:

— Associação Sindical dos Notários Portugueses — Cancelamento . . . . . 3760

#### II — Direcção:

...

### Associações de empregadores:

#### I — Estatutos:

— AIRT — Associação de Empresas Extratoras de Inertes do Rio Tejo — Cancelamento . . . . . 3761

#### II — Direcção:

— Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales . . . . . 3761

— Associação dos Armadores da Pesca Local, Costeira e Largo da Zona Oeste . . . . . 3761

### Comissões de trabalhadores:

#### I — Estatutos:

...

#### II — Eleições:

— Indústrias Lever Portuguesa, S. A. . . . . 3762

### Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

#### I — Convocatórias:

— Bureau Veritas . . . . . 3762

— TRATOLIXO – Tratamento de Resíduos Sólidos, E. I. M. — S. A. . . . . 3762

#### II — Eleição de representantes:

— UTEC — União Técnicas de Soldadura, L.<sup>da</sup> . . . . . 3763

— AUTOTEC — Técnicas de Equipamento Auto, L.<sup>da</sup> . . . . . 3763

— ARESTALFER, S. A. . . . . 3763

— FABRISCAPE — Fábrica de Escapes para Automóveis, L.<sup>da</sup> . . . . . 3763

— Metro do Porto, S. A. . . . . 3764

— Haworth Portugal, S. A. . . . . 3764

— José Leonel J. Faria, L.<sup>da</sup> . . . . . 3764

— Renault Retail Group Chelas Comércio e Reparação de Veículos, L.<sup>da</sup> . . . . . 3764

— TESCO — Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> . . . . . 3764

---

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

---

#### **SIGLAS**

**CCT**—Contrato colectivo de trabalho.

**ACT**—Acordo colectivo de trabalho.

**RCM**—Regulamentos de condições mínimas.

**RE**—Regulamentos de extensão.

**CT**—Comissão técnica.

**DA**—Decisão arbitral.

**AE**—Acordo de empresa.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A.—Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS

### **Acordo colectivo entre o Banco Comercial Português e outros e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre as entidades empregadoras do Grupo Banco Comercial Português, por um lado, e a FEBASE — Federação do Sector Financeiro, por outro lado, todas abaixo signatárias, é celebrado o presente acordo de revisão do acordo colectivo de trabalho entre o Grupo Banco Comercial

Português e o 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, 16, de 29 de Abril de 2003, 4, de 29 de Janeiro de 2005, 33, de 8 de Setembro de 2006, 3, de 22 de Janeiro de 2009, e 1, de 8 de Janeiro de 2010, nos seguintes termos:

As partes acordam:

I — Alterar as cláusulas 1.ª, 21.ª, 22.ª, 24.ª, 27.ª, 31.ª, 37.ª, 42.ª, 43.ª, 45.ª, 54.ª, 72.ª, 95.ª, 97.ª, 104.ª, 108.ª, 110.ª,

111.<sup>a</sup> e 133.<sup>a</sup>, eliminar as cláusulas 134.<sup>a</sup> a 140.<sup>a</sup>, aditar as cláusulas 46.<sup>a</sup>-A e 101.<sup>a</sup>-A, bem como alterar os anexos I, II, III, IV e VII todos do ACT, os quais substituem e revogam as correspondentes disposições do mesmo acordo, nos termos seguintes:

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### 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 filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, aqui representados pela FEBASE e doravante designados por sindicatos representados.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, filiados nos sindicatos representados, 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 21.<sup>a</sup>

##### 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 obtiver em cada ano durante os últimos cinco anos, a contar da última promoção ou progressão, uma nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E, ou outra acordada em sede de comissão paritária.

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Correcção da retribuição de base

1 — *(Iguar.)*

2 — As correcções da retribuição de base previstas no número anterior serão precedidas, para os trabalhadores admitidos com o nível 5, por uma correcção suplementar para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 3 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente, ou após 1 ano se tiverem obtido uma nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E.

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções de categoria superior à do trabalhador por ausência ou impedimento do titular

1 — *(Iguar.)*

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, com nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E, 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 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos casos de lançamento de nova actividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

c) Três anos, nos restantes casos.

4 — *(Iguar.)*

5 — *(Iguar.)*

6 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstas na lei.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Transferência reversível

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — O transmissário detém o poder disciplinar em relação ao trabalhador transferido, quanto às infracções por ele cometidas ao seu serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Sempre que o transmissário manifeste a intenção de despedir com justa causa o trabalhador no âmbito de processo disciplinar contra este instaurado, deve notificar o transmitente da correspondente deliberação e fazê-la acompanhar de todo o processo, incluindo a respectiva nota de culpa e o comprovativo da sua formal notificação ao arguido, para que o transmitente, querendo, possa promover procedimento adequado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 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 acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.
- 4 — *(Iguar.)*
- 5 — *(Iguar.)*
- 6 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Competência das entidades patronais

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — Os regulamentos internos que as entidades patronais, observados os procedimentos previstos na lei, elaborem no exercício da competência prevista no número anterior, incluindo o código deontológico, serão enviados aos sindicatos, para conhecimento.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — *(Iguar.)*
- 4 — *(Iguar.)*
- 5 — *(Iguar.)*
- 6 — Caso haja de optar entre várias propostas de admissão em regime de tempo parcial para um posto de trabalho, a entidade patronal dará preferência a favor de pessoas com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### Registo de tempos de trabalho

- 1 — O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.

2 — O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana.

3 — O empregador deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da sua prestação.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — *(Iguar.)*
- 3 — *(Iguar.)*
- 4 — *(Iguar.)*
- 5 — *(Iguar.)*
- 6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, doença crónica, filhos menores de 6 anos, frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.
- 7 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

- 1 — *(Iguar.)*
- 2 — São consideradas faltas justificadas:
  - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) 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;
  - c) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados;
  - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, podendo a entidade patronal exigir prova do facto;
  - f) 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;
  - g) As dadas por candidatos a cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - 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 b) e c) 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 d) e 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.

5 — São consideradas injustificadas, constituindo uma violação do dever de assiduidade, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — *(Iguar.)*

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial, nos termos do previstos na cláusula 45.<sup>a</sup>, têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao do horário completo.

3 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

5 — Não são consideradas, para efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

b) Regime de parentalidade, sempre que nos termos da lei as mesmas se considerem como prestação efectiva de trabalho;

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.<sup>a</sup> e 11.<sup>a</sup>

6 — *(Iguar.)*

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>-A

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal 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.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — *(Iguar.)*

2 — *(Iguar.)*

3 — *(Iguar.)*

4 — *(Iguar.)*

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 adição 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 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar à entidade patronal, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à Comissão de Trabalhadores.

9 — Recebidos os pareceres referidos nos n.ºs 7 e 8 ou decorrido o prazo para o efeito, a entidade patronal dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

10 — 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 dos n.ºs 7 e 8, 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.

11 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, nos casos dos n.ºs 3 e 8, à respectiva associação sindical.

12 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 101.<sup>a</sup>-A.

13 — 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 108.<sup>a</sup>**Execução da sanção**

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, 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 110.<sup>a</sup>**Ilicitude do despedimento**

1 — O despedimento é ilícito:

*a)* Se tiverem decorrido os prazos previstos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 101.<sup>a</sup>-A;

*b)* Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo ou este for inválido;

*c)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

*d)* Se for declarada improcedente a justa causa invocada;

*e)* Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.

3 — O procedimento é inválido se:

*a)* Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

*b)* Faltar a comunicação da intenção de despedimento junta à nota de culpa;

*c)* Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

*d)* A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 10 da cláusula 104.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 e 11 da cláusula 104.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 111.<sup>a</sup>**Consequência da nulidade das sanções**

1 — *(Igual.)*

2 — *(Igual.)*

3 — Decorrendo a ilicitude do despedimento de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 104.<sup>a</sup>, se forem considerados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 2 da presente cláusula.

4 — Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a entidade patronal pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da entidade patronal.

5 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei e no n.º 4 da presente cláusula, as indemnizações previstas no n.º 2 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.

## CAPÍTULO IV

**Parentalidade**Cláusula 133.<sup>a</sup>**Regime de protecção na parentalidade**

1 — A todos os trabalhadores é aplicável o regime legal de protecção na parentalidade.

2 — Durante as licenças que tiverem lugar ao abrigo do regime previsto nesta cláusula as entidades patronais suportam as contribuições da sua responsabilidade para os SAMS, desde que o trabalhador suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

Cláusula 134.<sup>a</sup>**Dispensas para consultas e amamentação**

*(Eliminada.)*

Cláusula 135.<sup>a</sup>**Condições de segurança e saúde**

*(Eliminada.)*

Cláusula 136.<sup>a</sup>**Desempenho das tarefas no período de maternidade**

*(Eliminada.)*

Cláusula 137.<sup>a</sup>**Regime especial de horários flexíveis**

*(Eliminada.)*

Cláusula 138.<sup>a</sup>**Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes**

*(Eliminada.)*

Cláusula 139.<sup>a</sup>**Adopção**

*(Eliminada.)*

Cláusula 140.<sup>a</sup>**Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado**

*(Eliminada.)*



## ANEXO I

## Área técnica

## Categorias profissionais

## Categorias profissionais do grupo A

## Área directiva

*Director-geral, director-geral-adjunto, director central, director central-adjunto, director, director-adjunto, subdirector.* — Tomam as decisões de gestão 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. 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 o 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.

*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.

## 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**

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		
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> . . . . .	5		
		Assistente de cliente. . . . .	5		
		B	Técnica. . . . .	Técnico de grau I. . . . .	15
Técnico de grau II. . . . .	12				
Técnico de grau III. . . . .	10				
Técnico de grau IV. . . . .	8				
Assistente técnico. . . . .	5				
B	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. . . . .	5		
B	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**

**Ano 2010**

Nível	Valor (em euros)
20. . . . .	5 255,01
19. . . . .	4 833,98
18. . . . .	4 503,90
17. . . . .	4 148,15
16. . . . .	3 801,46
15. . . . .	3 458,76
14. . . . .	2 383,46
13. . . . .	2 227,06
12. . . . .	1 997,58
11. . . . .	1 791,01
10. . . . .	1 346,21
9. . . . .	1 249,24
8. . . . .	1 120,39
7. . . . .	1 029,58
6. . . . .	972,31
5. . . . .	860,96
4. . . . .	748,54
3. . . . .	653,42
2. . . . .	579,93
1. . . . .	498,85

**ANEXO IV**

**Outras prestações pecuniárias**

**2010**

Cláusulas	Designação	Valores (em euros)
85. <sup>a</sup>	Diuturnidades. . . . .	41,09
95. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço. . . . .	9,39
96. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante. . . . .	19,59
98. <sup>a</sup> (n.ºs 3 e 5)	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal. . . . .	50,98
	b) No estrangeiro. . . . .	177,50
	c) Apenas uma refeição. . . . .	15,89
128. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem. . . . .	151 228,36
132. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho. . . . .	151 228,36
141. <sup>a</sup>	Subsídio infantil. . . . .	25,41
142. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade. . . . .	28,50
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade. . . . .	39,92
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade. . . . .	49,71
	d) 10.º ao 12.º anos de escolaridade. . . . .	60,29
	e) Superior ao 12.º anos de escolaridade ou ensino superior. . . . .	68,87
	C. hab. (nível 1 a 13)	183 634,44
	C. hab. ACT (nível ≥ 14)	205 238,49

**ANEXO VII**

**Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço**

**(2010)**

Nível	Anexo III	Anexo VI ( )	Mensalidades
20. . . . .	5 255,01	44,61	2 344,26
19. . . . .	4 833,98	48,49	2 344

Nível	Anexo III	Anexo VI ()	Mensalidades
18.....	4 503,90	52,04	2 343,83
17.....	4 148,15	50,99	2 115,14
16.....	3 801,46	51,37	1 952,81
15.....	3 458,76	52,07	1 800,98
14.....	2 383,46	69,69	1 661,03
13.....	2 227,06	68,47	1 524,87
12.....	1 997,58	70,62	1 410,69
11.....	1 791,01	73,29	1 312,63
10.....	1 346,21	88,87	1 196,38
9.....	1 249,24	88,91	1 110,70
8.....	1 120,39	88,96	996,70
7.....	1 029,58	89,20	918,39
6.....	972,31	89,64	871,58
5.....	860,96	90,77	781,49
4.....	748,54	92,18	690
3.....	653,42	94	614,21
2.....	579,93	95,58	554,30
1.....	498,85	91,43	498,85

Mensalidades mínimas:

Grupo A — €748,54;

Grupo B — €748,54;

Grupo C — €498,85.

II — Proceder à renumeração sequencial do clausulado integral do mesmo acordo colectivo de trabalho e à rectificação das pertinentes remissões, como consta do texto consolidado referido no ponto III seguinte, bem como manter em vigor as restantes cláusulas e anexos, nomeadamente:

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

III — Que o acordo colectivo de trabalho, na sua nova redacção e cujo texto consolidado consta em anexo ao presente, se considera globalmente mais favorável;

IV — Que os valores da tabela de vencimentos e valores das restantes prestações pecuniárias reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2010, com excepção dos valores das ajudas de custo, que se reportam a 1 de Julho de 2010.

Feito em Lisboa, a 8 de Setembro de 2011, num único exemplar, que, depois de assinado pelos mandatários das nove entidades empregadoras e da FEBASE, abrangendo, na estimativa das entidades celebrantes, 8977 trabalhadores, vai ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Banco Actiobank (Portugal), S. A., Millennium BCP Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, S. A., OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., Interfundos — Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.:

Vitor Manuel Lopes Fernandes, mandatário.

Fernando Avelino Pacheco Oliveira Maia, mandatário.

Pela FEBASE — Federação do Sector Financeiro, em representação dos Sindicatos seus filiados:

Sindicato dos Bancários do Centro;  
Sindicato dos Bancários do Norte;  
Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Aníbal José da Costa Ribeiro, mandatário.

António José Real da Fonseca, mandatário.

Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, mandatário.

Paulo Amaral Alexandre, mandatário.

## ANEXO

### Texto consolidado

## TÍTULO I

### Âmbito de aplicação, vigência e forma de revisão

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### 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 filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, aqui representados pela FEBASE e doravante designados por Sindicatos representados.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, filiados nos sindicatos representados, 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.<sup>a</sup>

#### Âmbito territorial e sectorial

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 a colocação da referida informação em sítio da Internet ou Intranet, ou 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 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.<sup>a</sup>;

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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 representado;

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) Disponer, 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.<sup>a</sup>

##### 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 5 membros da direcção ou da mesa da assembleia geral de cada sindicato representado;

b) Até 2 membros do conselho de gerência dos SAMS — Serviço de Assistência Médico-Social de cada sindicato representado;

c) 1 membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada sindicato representado por cada 2500 trabalhadores das entidades patronais signatárias pelas mesmas representados, com o limite de 3 membros por cada sindicato;

d) Até 3 membros dos secretariados das secções regionais do SBSI — Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas; até 2 membros das Comissões Sindicais de Delegação do SBN — Sindicato dos Bancários do Norte; e 1 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 representado 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 representados 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 representados.

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.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As entidades patronais descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato representado 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 conterà 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 conterà o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato representado 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 terceiro mês posterior.

### SECÇÃO III

#### Condições e medicina do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 clausula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> e 150.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup>, 26.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 obtiver em cada ano durante os últimos cinco anos, a contar da última promo-

ção ou progressão, uma nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E ou outra acordada em sede de comissão paritária.

2 — Quando o trabalhador não atinja os valores fixados no n.º 1 será formal e fundamentadamente informado de tal facto.

3 — As notações referidas no n.º 1 anterior consideram-se atingidas por todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### 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 trabalhadores admitidos com o nível 5, 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 nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E.

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 99.<sup>a</sup>;

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 23.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### 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 nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E, 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a sua duração não pode exceder:

a) 18 meses, quando se tratar de pessoa à procura de primeiro emprego;

b) Dois anos, nos casos de lançamento de nova actividade de duração incerta, início de laboração de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores, em situação de desemprego de longa duração ou noutra prevista em legislação especial de política de emprego;

c) Três anos, nos restantes casos.

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 Autoridade para as Condições de 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 28.<sup>a</sup>

##### 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 — O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

3 — Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à retribuição que teria se já estivesse na categoria.

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 29.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 77.<sup>a</sup>

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 do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

5 — O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstas na lei.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### 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 quilómetros 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 verifiquem 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 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.<sup>a</sup>

##### 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 100.<sup>a</sup>

### SECÇÃO III

#### Mobilidade interempresas

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### Cedência ocasional

1 — A cedência ocasional referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

###### Transferência reversível

1 — A transferência reversível referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup> 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, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 35.<sup>a</sup>

3 — O transmissário detém o poder disciplinar em relação ao trabalhador transferido, quanto às infracções por ele cometidas ao seu serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

4 — Sempre que o transmissário manifeste a intenção de despedir com justa causa o trabalhador no âmbito de processo disciplinar contra este instaurado, deve notificar o transmitente da correspondente deliberação e fazê-la acompanhar de todo o processo, incluindo a respectiva nota de culpa e o comprovativo da sua formal notificação ao arguido, para que o transmitente, querendo, possa promover procedimento adequado.

## CAPÍTULO IV

### Formação

#### SECÇÃO I

##### Formação profissional

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### 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 100.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 — 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 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 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 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 acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

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 98.ª só são atribuídas se a entidade patronal reputar aqueles cursos ou acções de interesse para a profis-

são, 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.<sup>a</sup>

##### 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, observados os procedimentos previstos na lei, elaborem no exercício da competência prevista no número anterior, incluindo o código deontológico, serão enviados aos sindicatos, para conhecimento.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### 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 45.<sup>a</sup>

##### 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 46.<sup>a</sup>

##### 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 49.<sup>a</sup>

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 87.<sup>a</sup>, da cláusula 93.<sup>a</sup>, do n.º 2 da cláusula 97.<sup>a</sup>, do n.º 6 da cláusula 120.<sup>a</sup>, do n.º 3 da cláusula 133.<sup>a</sup>

6 — Caso haja de optar entre várias propostas de admissão em regime de tempo parcial para um posto de trabalho, a entidade patronal dará preferência a favor de pessoas com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### 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, pressupõem trabalho continuado permanente ou temporariamente.

#### Clausula 48.<sup>a</sup>

##### Registo de tempos de trabalho

1 — O empregador deve manter o registo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores que estão isentos de horário de trabalho, em local acessível e por forma que permita a sua consulta imediata.

2 — O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam, por forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana.

3 — O empregador deve assegurar que o trabalhador que preste trabalho no exterior da empresa vise o registo imediatamente após o seu regresso à empresa, ou envie o mesmo devidamente visado, de modo que a empresa disponha do registo devidamente visado no prazo de 15 dias a contar da sua prestação.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### 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 50.<sup>a</sup>

##### 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 conso-

lidação; 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; de negociação prolongada de contratos ou doutros instrumentos ou processos; que, pela natureza do serviço prestado, pressupõem 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 prestadas 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 51.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1 — Dentro dos conditionalismos 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 saídas fixas;

b) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrompida 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, interrompida ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

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 47.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 47.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 49.ª não são aplicáveis aos trabalhadores com horário de trabalho flexível.

#### Cláusula 52.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 previstos na cláusula 50.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 58.ª

3 — A entidade patronal pode por termo ao regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 53.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 54.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 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, 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 50.ª

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso previstos na lei e na cláusula 58.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 49.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 56.<sup>a</sup>

#### 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 verificarem 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 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, doença crónica, filhos menores de 6 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 57.<sup>a</sup>

#### 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 pres-

tação 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 58.<sup>a</sup>

#### 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 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 51.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal, os feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 15 dias consecutivos.

5 — Nas unidades que funcionam continuamente em horários diferenciados e por turnos nos termos do presente acordo, os dias feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 30 dias consecutivos.

6 — 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 59.<sup>a</sup>

#### 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 80.<sup>a</sup>

2 — Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda 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 60.<sup>a</sup>

##### 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 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 entidade patronal

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### 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 62.<sup>a</sup>

##### 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 63.<sup>a</sup>

##### 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 64.<sup>a</sup>

##### 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 61.<sup>a</sup>

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 61.<sup>a</sup>, 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 alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### 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 66.<sup>a</sup>

##### 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 67.<sup>a</sup>

#### 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 b) e c) do n.º 2 da cláusula 74.<sup>a</sup>

### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### 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 59.<sup>a</sup>

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### 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 70.<sup>a</sup>

#### 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 71.<sup>a</sup>

#### 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 72.<sup>a</sup>

#### Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal 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 73.<sup>a</sup>

#### 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 74.<sup>a</sup>

##### 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 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;

c) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, podendo a entidade patronal exigir prova do facto;

f) 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;

g) As dadas por candidatos a cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;

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 b) e c) 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 d) e 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.

5 — São consideradas injustificadas, constituindo uma violação do dever de assiduidade, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### 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 o 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 de segurança social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### 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 77.<sup>a</sup>

##### 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 8 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 78.<sup>a</sup>

##### 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 79.<sup>a</sup>

##### 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 80.<sup>a</sup>

##### 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 n.º 1 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 81.<sup>a</sup>

##### 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 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 12.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontra.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### 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 83.<sup>a</sup>

##### 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 119.<sup>a</sup>, 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 pressuponham 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.<sup>a</sup>, 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 84.<sup>a</sup>**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 85.<sup>a</sup>**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 86.<sup>a</sup>**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 87.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional às do horário completo.

Cláusula 88.<sup>a</sup>**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 89.<sup>a</sup>**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 90.<sup>a</sup>**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 91.<sup>a</sup>**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 92.<sup>a</sup>**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 90.<sup>a</sup> e 91.<sup>a</sup>

Cláusula 93.<sup>a</sup>**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 94.<sup>a</sup>**Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social**

A retribuição dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social é ajustada de modo que recebam retribuição igual à que receberiam se não estivessem inscritos no referido regime.

Cláusula 95.<sup>a</sup>**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 55.<sup>a</sup>

Cláusula 96.<sup>a</sup>**Remuneração de trabalho suplementar**

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho é remunerado nos termos seguintes:

## a) Diurno:

1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %  
2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

## b) Nocturno:

1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %  
2.<sup>a</sup> 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 97.<sup>a</sup>**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, nos termos do previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>, 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 98.<sup>a</sup>**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 no 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 99.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

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) Regime de parentalidade, sempre que nos termos da lei as mesmas se considerem como prestação efectiva de trabalho;

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.<sup>a</sup> e 11.<sup>a</sup>

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 100.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> 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 estrangeiro 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 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 101.<sup>a</sup>

##### 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 102.<sup>a</sup>

##### 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 103.<sup>a</sup>

##### 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 104.<sup>a</sup>

##### Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal 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.

3 — O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### 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, tornando-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 106.<sup>a</sup>

##### 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 107.<sup>a</sup>

##### 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 — Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar à entidade patronal, nos três dias úteis posteriores à recepção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à Comissão de Trabalhadores.

9 — Recebidos os pareceres referidos nos n.ºs 7 e 8 ou decorrido o prazo para o efeito, a entidade patronal dispõe, sob pena de caducidade, de 30 dias para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

10 — 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 dos n.ºs 7 e 8, 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.

11 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, nos casos dos n.ºs 3 e 8, à respectiva associação sindical.

12 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 104.<sup>a</sup>

13 — 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 108.<sup>a</sup>

##### 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 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 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 109.<sup>a</sup>

##### Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### 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 105.<sup>a</sup>

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 111.<sup>a</sup>

##### 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 multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### 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 Autoridade para as Condições de 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 113.<sup>a</sup>

##### Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos n.ºs 1 ou 2 da cláusula 104.<sup>a</sup>;

b) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo ou este for inválido;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se for declarada improcedente a justa causa invocada;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2 — A regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial.

3 — O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento, junta à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do n.º 10 da cláusula 107.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constan-

tes da decisão referida nos n.ºs 10 e 11 da cláusula 107.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### 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 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 cinco.

iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a 2 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 2, 3, 4 ou 5 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.

3 — Decorrendo a ilicitude do despedimento de mera irregularidade fundada em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 107.<sup>a</sup>, se forem considerados procedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento, o trabalhador tem apenas direito a indemnização correspondente a metade do valor que resultaria da aplicação do n.º 2 da presente cláusula.

4 — Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a entidade patronal pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da entidade patronal.

5 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei e no n.º 4 da presente cláusula, as indemnizações previstas no n.º 2 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.

## TÍTULO III

### Direitos e deveres sociais

#### CAPÍTULO I

#### Segurança social

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

##### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### 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 119.<sup>a</sup>

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 116.<sup>a</sup>

##### 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.

6 — Os benefícios contemplados no plano complementar do contrato constitutivo do fundo de pensões das instituições signatárias são passíveis de alteração, nos termos previstos no n.º 5 anterior e da legislação em vigor, sem prejuízo dos direitos adquiridos pelos trabalhadores e beneficiários abrangidos pelo plano complementar actualmente em vigor.

##### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### 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 127.<sup>a</sup>, 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 118.<sup>a</sup>

##### 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 119.<sup>a</sup>

##### 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 120.<sup>a</sup>

##### 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 primeiro 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 116.<sup>a</sup>, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

5 — Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas 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 121.<sup>a</sup>

##### 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 87.<sup>a</sup>

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 122.<sup>a</sup>

##### **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 118.<sup>a</sup>

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 116.<sup>a</sup>, cessa a responsabilidade da entidade patronal subscritora pelo pagamento das mensalidades de pensão de reforma prevista no n.º 1.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### **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 120.<sup>a</sup>, 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) À 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 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.

7 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador ou reformado não tiver deixado cônjuge sobrevivente 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 124.<sup>a</sup>**Pensão de sobrevivência em caso de morte fora do sector bancário**

1 — Aos trabalhadores em efectividade de funções admitidos até 30 de Junho de 2009 serão atribuídos os benefícios contemplados no plano complementar, nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (Fundo I) e pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões Millennium BCP Contribuição Definida (Fundo II).

2 — A morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta a cláusula 122.<sup>a</sup> constitui as entidades subscritoras na obrigação de conceder uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.

3 — 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 125.<sup>a</sup>**Âmbito**

1 — Aos trabalhadores em efectividade de funções serão atribuídos os benefícios contemplados no plano complementar, nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (Fundo I) e pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões Millennium BCP Contribuição Definida (Fundo II).

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se por:

*a)* Plano complementar o conjunto de regras estabelecidas pelos contratos constitutivos dos fundos 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 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 126.<sup>a</sup>**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:

*a)* Benefícios complementares da pensão de velhice:

*i)* Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante que foi sendo acumulado, com cumprimento das condições previstas no n.º 1 da cláusula 127.<sup>a</sup>, na conta participante prevista no Fundo II, para todos os trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;

*ii)* Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na conta reserva prevista no Fundo I, para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais admitidos até 21 de Setembro de 2006, desde que estes atinjam as condições de reforma enquanto trabalhadores do associado;

*iii)* Nas situações em que o valor total da pensão de velhice — resultante do somatório da pensão do plano base ou da pensão do regime geral de segurança social com a pensão do plano complementar prevista na alínea *i)* ou nas alíneas *i)* e *ii)* anteriores (valor A) — for inferior ao valor que resultaria da aplicação do plano de pensões previsto no Fundo I, na versão em vigor até 21 de Setembro de 2006 (valor B), é garantida uma pensão mensal vitalícia de montante objectivamente determinado pela diferença entre os dois referidos valores, para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais admitidos até àquela data, desde que estes atinjam as condições de reforma enquanto trabalhadores do associado;

*b)* Benefícios complementares da pensão por invalidez total e permanente — correspondentes ao valor, à data do evento, 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 e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante;

*c)* Benefícios complementares da pensão de sobrevivência por morte de trabalhadores no activo — 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 e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante;

*d)* Benefícios complementares da pensão de sobrevivência por morte de trabalhadores reformados — correspon-

dentes ao valor, à data da morte do beneficiário reformado, da diferença entre, por um lado, 50 % da pensão de velhice ou de invalidez auferida ao abrigo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português pelo beneficiário àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo e 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; a estes benefícios podem acrescer os decorrentes da transformação do montante acumulado na conta participante, conforme a opção tomada pelo falecido quanto à reversibilidade ou não da pensão a favor do cônjuge.

2 — Para o cálculo do valor A e do valor B previstos no n.º 1, alínea *a*), subalínea *iii*), são considerados, de entre todos os exercícios em que o trabalhador seja participante dos Fundos I e II, apenas aqueles que se mostrarem relevantes nas condições previstas no n.º 1 da cláusula 127.º (ou nas condições equivalentes previstas no Fundo I, na versão em vigor até 21 de Setembro de 2006).

3 — Para efeito do previsto no n.º 1, alínea *b*), 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.

#### Cláusula 127.ª

##### Regras de aplicação

1 — Para a atribuição dos benefícios contemplados no Fundo II só serão considerados os exercícios em que se tenham verificado, cumulativamente, os requisitos em cada momento previstos no contrato constitutivo e no contrato de gestão do Fundo de Pensões Millennium BCP Contribuição Definida relativos à *performance* financeira do Banco Comercial Português e ao resultado decorrente do processo de avaliação interna, designadamente:

*a*) O Return on Equity (ROE) consolidado do Banco Comercial Português tenha sido, em cada exercício, igual ou superior ao fixado para o efeito no contrato de gestão;

*b*) O trabalhador não se encontre na situação de pré-reforma e em cada ano não tenha sido classificado com nota E por aplicação do sistema de incentivos em vigor na entidade patronal.

2 — Para efeitos do disposto na alínea *b*) do número anterior, considera-se que a classificação obtida em cada ano pelos representantes sindicais ausentes nos termos previstos na cláusula 11.ª é superior à nota prevista na referida alínea.

3 — As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do plano complementar previsto no Fundo I 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 — Os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo Fundo II conferem direitos adquiridos, pelo que o trabalhador tem direito aos benefícios previstos

no Fundo II mesmo que cesse o vínculo laboral por razão que não a que determina a atribuição do benefício.

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 — Dos anexos XI e XII consta cópia do clausulado dos contratos constitutivos do Fundo I e do Fundo II em vigor à data da revisão de 2008 do presente ACT, reconhecendo-se que a sua elaboração ou alteração não fica sujeita à presente contratação.

## SECÇÃO IV

### Disposições especiais

#### Cláusula 128.ª

##### Doença

No caso de doença, as entidades patronais adiantarão aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Julho de 2009, inscritos no regime geral de segurança social, o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores às respectivas entidades patronais a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respectivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

#### Cláusula 129.ª

##### Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de Julho de 2009, inscritos no regime geral da segurança social, serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das entidades subscritoras do presente acordo e dos trabalhadores.

2 — O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das entidades patronais e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efectiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3 — Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a entidade patronal creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4 — Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à entidade patronal decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5 — A alteração da escolha referida no n.º 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6 — Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelas entidades patronais e respectivo rendimento só poderá ser

utilizado nas condições definidas no presente ACT para estas eventualidades.

7 — Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8 — Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efectuadas pelas entidades patronais e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras da cláusula 123.<sup>a</sup> para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10 — As entidades patronais estabelecerão as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto na cláusula 94.<sup>a</sup> e nas secções I a III deste capítulo não é aplicável aos trabalhadores admitidos a partir de 1 de Julho de 2009 inscritos no regime geral da segurança social.

2 — O nível mínimo de admissão dos trabalhadores dos grupos A e B será o nível 5 a partir da data de produção de efeitos da revisão do presente acordo outorgada em 2009.

3 — Os trabalhadores a que se reporta o n.º 1 ficam abrangidos pelo regime de protecção social na parentalidade, nos termos previstos na lei.

4 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respectivos familiares é aplicável o disposto no capítulo II do presente título, nos exactos termos em que se encontra formulado.

## CAPÍTULO II

### Assistência médica e cuidados de saúde

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> deste acordo.

2 — O direito previsto no número anterior abrange serviços e participações em despesas nos domínios mé-

dico, 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 120.<sup>a</sup> e pelas cláusulas 122.<sup>a</sup> e 124.<sup>a</sup>

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### SAMS

1 — Os SAMS constituem serviços de natureza privada, com autonomia financeira, geridos por cada um dos sindicatos representados.

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 representados, 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 representados e aquela empresa.

4 — A actividade e as contas dos SAMS serão auditadas anualmente por uma empresa de auditoria internacionalmente reconhecida.

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Contribuições para os SAMS

1 — Como contrapartida da assistência médica e dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelos SAMS, têm estes direitos 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 conterà 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 comparticipadas.

### CAPÍTULO III

#### Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

##### SECÇÃO I

##### Acidentes pessoais

##### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### 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, conseqüentemente, 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 135.<sup>a</sup>

##### 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 136.<sup>a</sup>

##### 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 137.<sup>a</sup>

##### 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 — 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 incapacidade permanente parcial (IPP) para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), a entidade patronal deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### **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

#### **Parentalidade**

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### **Regime de protecção na parentalidade**

1 — A todos os trabalhadores é aplicável o regime legal de protecção na parentalidade.

2 — Durante as licenças que tiverem lugar ao abrigo do regime previsto nesta cláusula as entidades patronais suportam as contribuições da sua responsabilidade para os SAMS, desde que o trabalhador suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

### CAPÍTULO V

#### **Subsídios familiares**

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### **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 reúnam as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup> 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 142.<sup>a</sup>

##### **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 143.<sup>a</sup>

##### **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 previstas no anexo IX, não podendo os empréstimos ser cumuláveis com outros relativos a qualquer outra residência.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### **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 145.<sup>a</sup>

##### **Limites gerais do valor do empréstimo**

1 — O valor máximo do empréstimo é de €181 816,28 ou €203 206,43 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 146.<sup>a</sup>

##### 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 147.<sup>a</sup>

##### 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 148.<sup>a</sup>

##### 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 50.<sup>a</sup> e no n.º 3 da cláusula 55.<sup>a</sup>, 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 149.<sup>a</sup>

##### 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 115.<sup>a</sup>, sem prejuízo da pensão mínima prevista no anexo VIII deste acordo.

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup> e 127.<sup>a</sup> 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 151.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço prestado na função pública

Para além do estabelecido na cláusula 119.<sup>a</sup>, 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 152.<sup>a</sup>

##### 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 91.<sup>a</sup> enquanto permanecerem vinculados a esse regime de horário de trabalho.

Cláusula 153.<sup>a</sup>**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 subsídios 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 154.<sup>a</sup>**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 155.<sup>a</sup>**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, director central-adjunto, director, director-adjunto, subdirector.* — Tomam as decisões de gestão 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. 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 o 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 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.

#### 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

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos (*)
A	Directiva...	Director-geral	20
		Director-geral-adjunto	19
		Director central	18
		Director central-adjunto	18

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos (*)	
B		Director	16	
		Director-adjunto	15	
		Subdirector	14	
	Comercial...	Director de Estabelecimento/operações.	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 in store	5
			Assistente de cliente	5
			Técnica....	Técnico de grau I
	Técnico de grau III	12		
	Técnico de grau IV	10		
Assistente técnico	8			
	5			
Operativa/administrativa.	Chefe de serviço	Subchefe de serviço	11	
		Chefe de divisão	10	
		Subchefe de divisão	10	
		Chefe de secção	9	
		Subchefe de secção	9	
		Chefe de sector	8	
		Secretário	8	
		Supervisor	6	
		Assistente operacional	5	
Saúde/ambiente	Médico	Enfermeiro	14	
			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

Nível	Valor (em euros)
20	5 255,01
19	4 833,98
18	4 503,90
17	4 148,15
16	3 801,46
15	3 458,76
14	2 383,46
13	2 227,06
12	1 997,58
11	1 791,01
10	1 346,21
9	1 249,24
8	1 120,39
7	1 029,58
6	972,31
5	860,96
4	748,54
3	653,42
2	579,93
1	498,85

## ANEXO IV

## Outras prestações pecuniárias

Cláusulas	Designação	Valores (em euros)
85. <sup>a</sup>	Diuurnidades . . . . .	41,09
95. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço . . . . .	9,39
96. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante . . . .	19,59
98. <sup>a</sup> (n.ºs 3 e 5)	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal . . . . .	50,98
	b) No estrangeiro . . . . .	177,50
	c) Apenas uma refeição . . . . .	15,89
128. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem	151 228,36
132. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho . . . . .	151 228,36
141. <sup>a</sup>	Subsídio infantil . . . . .	25,41
142. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade . . . . .	28,50
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade . . . . .	39,92
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade . . . . .	49,71
	d) 10.º ao 12.º anos de escolaridade . . . . .	60,29
	e) Superior ao 12.º anos de escolaridade ou ensino superior . . . . .	68,87
	C. hab. (nível 1 a 13)	183 634,44
	C. hab. ACT (nível ≥ 14)	205 238,49

## ANEXO V

**Percentagens para cálculo do valor das mensalidade de doença, invalidez ou invalidez presumível — Período intercalar**

Anos completos de serviço	Número de mensalidade	Percentagens (*)
1 . . . . .	2	75
2 . . . . .	4	75

Anos completos de serviço	Número de mensalidade	Percentagens (*)
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

**Percentagem para cálculo do valor das mensalidade de doença, invalidez ou invalidez presumível — Último período**

(cláusula 114.ª)

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%	14,00%	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%	17,18%	16,01%	14,73%
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%	18,36%	18,74%	17,47%	16,08%
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%	20,04%	19,89%	20,30%	18,92%	17,41%
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%	22,39%	22,09%	21,93%	22,38%	20,86%	19,19%
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%	23,96%	23,63%	23,46%	23,94%	22,31%	20,53%
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%	25,52%	25,17%	24,99%	25,50%	23,76%	21,86%
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%	27,08%	26,72%	26,52%	27,07%	25,23%	23,21%
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%	28,64%	28,26%	28,05%	28,63%	26,68%	24,55%
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%	30,20%	29,80%	29,58%	30,19%	28,13%	25,88%
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%	32,29%	31,85%	31,62%	32,27%	30,07%	27,67%
24	59,43%	62,13%	61,10%	59,91%	59,00%	58,27%	57,98%	57,82%	57,79%	57,76%	47,64%	45,90%	44,51%	45,30%	33,85%	33,39%	33,15%	33,83%	31,52%	29,00%
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%	35,41%	34,93%	34,68%	35,39%	32,98%	30,34%
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%	36,97%	36,48%	36,21%	36,95%	34,43%	31,68%
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%	38,54%	38,02%	37,74%	38,51%	35,89%	33,02%
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%	40,10%	39,56%	39,27%	40,08%	37,35%	34,36%
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%	42,18%	41,61%	41,30%	42,16%	39,29%	36,15%

ANOS	NÍVEL																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
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%	43,74%	43,15%	42,83%	43,72%	40,74%	37,48%
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%	45,30%	44,69%	44,36%	45,28%	42,19%	38,81%
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%	46,87%	46,23%	45,89%	46,84%	43,65%	40,16%
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%	48,43%	47,78%	47,42%	48,40%	45,10%	41,49%
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%	49,99%	49,32%	48,95%	49,96%	46,55%	42,83%
35	91,43%	95,58%	94,00%	92,18%	90,77%	89,64%	89,20%	88,96%	88,91%	88,87%	73,29%	70,62%	68,47%	69,69%	52,07%	51,37%	50,99%	52,04%	48,49%	44,61%

## ANEXO VII

## Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço

Nível	Anexo III	Anexo VI (percentagem)	Mensalidades
20	5 255,01	44,61	2 344,26
19	4 833,98	48,49	2 344
18	4 503,90	52,04	2 343,83
17	4 148,15	50,99	2 115,14
16	3 801,46	51,37	1 952,81
15	3 458,76	52,07	1 800,98
14	2 383,46	69,69	1 661,03
13	2 227,06	68,47	1 524,87
12	1 997,58	70,62	1 410,69
11	1 791,01	73,29	1 312,63
10	1 346,21	88,87	1 196,38
9	1 249,24	88,91	1 110,70
8	1 120,39	88,96	996,70
7	1 029,58	89,20	918,39
6	972,31	89,64	871,58
5	860,96	90,77	781,49
4	748,54	92,18	690
3	653,42	94	614,21
2	579,93	95,58	554,30
1	498,85	91,43	498,85

Mensalidades mínimas:

Grupo A — €748,54;

Grupo B — €748,54;

Grupo C — €498,85.

## ANEXO VIII

## Percentagens para cálculo do valor das pensões de sobrevivência

Nível	(Percentagem)	
	A)	B)
20	25,57	60
19	27,79	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.

B) Morte na reforma.

## 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 143.<sup>a</sup>, 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 143.<sup>a</sup>, 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 143.<sup>a</sup> 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 145.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 145.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 143.ª, as entidades patronais 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) e 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, 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 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 entidade patronal 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 entidade patronal 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 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 1 do artigo 1.º e da alínea *b*) do artigo 3.º o beneficiário mantiver uma relação de coabituação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no procedente 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 SAMS

##### Elementos de identificação e data de processamento

Nome.

Data de nascimento.

Sexo.

Número de contribuinte:

Código Sindicato (0 — não sindicalizado) (N — Norte) (C — Centro) (S — Sul e Ilhas);

Código de Banco;

Código Balcão.

Morada do local de trabalho:

Unidade orgânica;

Número 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 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 de 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 de 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 o SAMS — trabalhador.

Contribuição para o SAMS — empresa.

#### Valores totais

Número 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 o SAMS — trabalhadores.

Contribuições para o SAMS — empresa.

#### ANEXO XI

##### Cópia do clausulado do contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (27 de Dezembro de 2007)

Alteração ao contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português

Contraentes:

Primeiras:

A) Banco Comercial Português, S. A., sociedade aberta, com sede na Praça de D. João I, 28, no Porto, matriculado na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o número único de matrícula e identificação fiscal 501525882, com o capital social integralmente realizado de €3 611 329 567;

B) Millennium BCP — Gestão de Fundos de Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva 502151889, com o capital social de €6 720 691, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 451;

C) BCP Participações Financeiras, SGPS, Sociedade Unipessoal, L.ª, com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503399930, com o capital social de €47 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 5151;

Segundas:

A) Luso-Atlântica Corretor de Seguros, S. A., com sede na Rua de Azevedo Coutinho, 39, 5.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502358416, com o capital social de €50 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 46 472;

B) PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503455229, com o capital social de €1 200 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 4529;

Terceira:

Luso-Atlântica, Aluguer de Viaturas, S. A., com sede na Rua de Eugénio de Castro, 352, 1.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502095431, com capital social de €1 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 45 620;

Quartas:

A) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501836926, com o capital social de €22 375 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 816;

B) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, pessoa colectiva n.º 501836918, com o capital social de €12 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 817;

C) MÉDIS — Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503496944, com o capital social de €12 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 472;

D) Seguros e Pensões GERE, SGPS, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 53, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 502352914, com o capital social de €380 765 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1532;

Quintas:

A) Banco Millennium BCP Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501451250, com o capital social de €75 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 59 521;

B) BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, pessoa colectiva n.º 501731334, com o capital social de €28 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 9881;

Sextas:

A) Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua de Augusta, 62 a 96, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503705373, com o capital social de €313 000, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 22;

B) Banco de Investimento Imobiliário, S. A., com sede na Rua do Ouro, 130, em Lisboa, titular do cartão de identificação de pessoa colectiva n.º 502924047, com o capital social de €157 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 3641;

Sétimas:

A) Banco Activobank (Portugal), S. A., com sede na Rua Augusta, 84, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 500743305,

com o capital social de €17 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1818;

B) F & C Portugal, Gestão de Patrimónios S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 50, pessoa colectiva n.º 502820225, com o capital social de €9 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 11 807;

C) OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua do Mar da China, lote 1.07.23, Parque das Nações, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 506671437, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 62/030814;

Oitava:

PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., atrás identificada, na qualidade de entidade gestora.

As primeiras a sétimas contraentes, por um lado, e a oitava, por outro, acordam na alteração do contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português, o qual passa a ter a seguinte redacção:

#### Cláusula I

##### Denominação do Fundo

O Fundo de Pensões instituído pelo presente contrato tem a denominação de Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português, sendo adiante abreviadamente designado por Fundo.

#### Cláusula II

##### Objectivo

O Fundo tem por objectivos exclusivos:

a) O financiamento dos planos de pensões nele previstos;

b) O pagamento das pensões dos mesmos decorrentes;

c) A satisfação dos benefícios e a actualização das pensões garantidas através da aquisição de rendas vitalícias em pagamento, à data da presente alteração deste contrato; e

d) Garantir, a solicitação dos associados, os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a segurança social a cargo daqueles e respeitantes a participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação colectiva.

#### Cláusula III

##### Associados

Os associados do Fundo são as primeiras a sétimas contraentes, identificadas na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designadas, quando em conjunto, por associados.

#### Cláusula IV

##### Entidade gestora

A entidade gestora do Fundo é a oitava contraente, identificada na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designada por entidade gestora.

#### Cláusula V

##### Participantes

Os participantes são as pessoas vinculadas por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados nos planos de pensões.

#### Cláusula VI

##### Beneficiários

São beneficiários do Fundo:

- a) Aqueles que já haviam adquirido essa qualidade em data anterior à da entrada em vigor da presente alteração; e
- b) As pessoas singulares que venham a adquirir o direito às prestações pecuniárias estabelecidas nos planos de pensões previstos neste contrato.

#### Cláusula VII

##### Planos de pensões

###### 1 — Plano ACTQ:

1.1 — Os benefícios contemplados por este plano são os actualmente definidos no capítulo I do título III do acordo colectivo de trabalho depositado no ministério responsável pela área laboral sob o n.º 275/99 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo v.

1.2 — Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, em cada momento, sejam trabalhadores das primeiras, terceira, quintas, sextas, sétimas contraentes e que sejam filiados no SNQTB (Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos Bancários) ou no SIB (Sindicato Independente da Banca).

1.3 — Aos participantes e beneficiários abrangidos pelo plano ACTQ e, simultaneamente, pelo regime geral da segurança social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social, será aplicável o plano ACTQ, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

###### 2 — Plano ACT:

2.1 — Os benefícios contemplados por este plano são os correspondentes aos actualmente definidos nas secções I e II do capítulo I do título III do acordo colectivo de trabalho depositado no ministério responsável pela área laboral sob o n.º 370/2001 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de

pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo VI.

2.2 — Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, em cada momento, sejam trabalhadores das primeiras, terceira, quintas, sextas, sétimas contraentes e não se encontrem abrangidos pelo plano ACTQ.

2.3 — Aos participantes e beneficiários abrangidos pelo plano ACT e, simultaneamente, pelo regime geral da segurança social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social, será aplicável o plano ACT, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

###### 3 — Plano CCT:

3.1 — Os benefícios contemplados por este plano são os actualmente definidos nas secções I, II, III e IV do capítulo V do contrato colectivo de trabalho da actividade seguradora (CCT), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões.

3.2 — Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, em cada momento, sejam trabalhadores das segundas e quartas contraentes.

3.3 — Sem prejuízo do disposto a tal respeito em normas imperativas de instrumentos de regulamentação colectiva aos quais o participante se encontre vinculado e do disposto na cláusula XIII, caducam as expectativas de atribuição pelo Fundo de prestações complementares previstas no plano CCT logo que cesse a relação laboral entre aquele e qualquer um dos associados por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

###### 4 — Plano complementar:

###### 4.1 — Pensão de velhice:

4.1.1 — Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem, à data da reforma por velhice, a uma pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do saldo da conta reserva do participante efectuada de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do Fundo em vigor naquela data.

4.1.2 — O saldo inicial da conta reserva do participante corresponde ao valor actual da responsabilidade por serviços passados relativa aos benefícios de velhice e sobrevivência diferida correspondentes ao plano complementar a 31 de Dezembro de 2005 deduzido do valor a transferir a título de dotação inicial para a conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida à data da constituição desse Fundo.

4.1.3 — O valor a transferir para as contas participante do Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida referido no número anterior equivale ao montante que excede, se for caso, o equivalente actuarial necessário para o financiamento das responsabilidades com pensões a transferir para o regime geral de segurança social.

4.1.4 — Para os participantes que em 31 de Dezembro de 2005 estejam inscritos no regime geral de segurança social o valor referido no n.º 4.1.3 é igual ao valor actual da responsabilidade por serviços passados relativa aos benefícios de velhice e sobrevivência diferida correspondente ao plano complementar, naquela data.

#### 4.2 — Pensão de invalidez:

4.2.1 — Os benefícios contemplados neste âmbito previnem a situação de invalidez total e permanente e correspondem ao valor, à data da ocorrência daquela situação, da diferença positiva entre, por um lado, 100 % da remuneração efectiva do participante àquela data e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação colectiva a que o participante esteja vinculado, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respectiva conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, feita de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do Fundo em vigor naquela data.

4.2.2 — Para efeitos do previsto no n.º 4.2, considera-se que o participante se encontra na situação de invalidez total e permanente se, em consequência de doença ou acidente, estiver total e definitivamente incapaz de exercer uma actividade remunerada, com fundamento em sintomas objectivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no seu 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. 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 deste benefício, serão consideradas como sendo iguais a 100 .

#### 4.3 — Pensão de sobrevivência de participantes:

Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem ao valor, à data da morte do participante, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efectiva do participante à data do seu falecimento e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação colectiva a que o participante esteja vinculado acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respectiva conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, feita de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do Fundo em vigor naquela data.

#### 4.4 — Pensão de sobrevivência de reformados:

4.4.1 — Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a 50 % da pensão de velhice ou de invalidez do plano complementar auferida ao abrigo deste Fundo pelo beneficiário à data da morte deste.

§ único. Para efeitos do disposto neste número, considera-se, em relação aos participantes trabalhadores das primeiras, terceira, quintas, sextas e sétimas contraentes, pensão de velhice do plano complementar a pensão atribuída nos termos do n.º 4.1 acrescida da pensão de reposição de

benefícios atribuída nos termos da norma regulamentar em anexo (anexo III).

4.4.2 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula xxiv, o benefício contemplado no n.º 4.4.1 aplica-se às situações de reforma ocorridas a partir de 22 de Setembro de 2006.

§ 1.º A data de reforma por velhice considerada para efeitos deste plano é a que decorre do regime de segurança social a que o participante esteja vinculado.

§ 2.º As pensões previstas no presente n.º 4 serão anualmente actualizadas em proporção idêntica à dos benefícios decorrentes, a tal título, dos instrumentos de regulamentação colectiva previstos nos n.ºs 1, 2 ou 3.

§ 3.º Para efeitos dos n.ºs 4.2 e 4.3, entende-se por remuneração efectiva o montante correspondente à última remuneração mensal auferida pelo participante 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.

§ 4.º Em qualquer caso, o limite máximo, à data da reforma, da soma das pensões de reforma por invalidez, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre o da última remuneração mensal, deduzida de contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ 5.º Em qualquer circunstância, o limite máximo, à data da morte, da soma das pensões de sobrevivência de participantes, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre 50 % da última remuneração mensal do participante, deduzida de contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ 6.º Para efeitos do limite previsto nos §§ 4.º e 5.º concorrem as pensões auferidas ao abrigo deste Fundo, do regime geral da segurança social ou de outro regime especial de segurança social a que o participante ou beneficiários tenham direito e o valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respectiva conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, feita de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do Fundo em vigor naquela data.

§ 7.º Para efeitos dos parágrafos anteriores, considera-se última remuneração mensal a soma dos valores ilíquidos com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante no mês que antecede o mês da passagem à reforma ou do falecimento, excluindo os valores cuja periodicidade de pagamento é anual ou não revistam um carácter regular e periódico.

§ 8.º Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios contemplados nos n.ºs 4.3 e 4.4 devem reverter, bem como à definição dos respectivos critérios de repartição e limites temporais, são os para o efeito definidos no atrás designado plano ACTQ.

§ 9.º Em qualquer caso, não se reconhece o direito ao benefício previsto no n.º 4.2, em caso de invalidez total e permanente, se esta invalidez tiver resultado de uma situação de invalidez já reconhecida aquando da admissão numa empresa associada do Fundo.

§ 10.º Nas situações de atribuição do benefício ao abrigo do previsto nos n.ºs 4.2 e 4.3 o saldo da conta reserva do participante a que se faz referência no n.º 4.1.1 será utilizado para financiamento do respectivo benefício.

§ 11.º As expectativas dos participantes de atribuição pelo Fundo de quaisquer prestações relativas ao plano complementar caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer um dos Associados por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício, sem prejuízo do disposto na cláusula XIII.

§ 12.º No caso previsto no parágrafo anterior o saldo da conta reserva do participante será utilizado para financiamento do plano ACT, ACTQ ou CCT do associado ao qual o participante estava vinculado.

5 — São igualmente garantidos pelos planos de pensões, se solicitado pelos associados, os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a segurança social a cargo daqueles e respeitantes a participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação colectiva.

6 — Para todo o participante que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer associado e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nos números anteriores é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer dos associados do Fundo, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado ao associado pelo qual foi inicialmente contratado.

7 — A aplicação do presente contrato não afasta os direitos dos ex-trabalhadores que deixem de estar vinculados a qualquer um dos associados e que por força de instrumentos de regulamentação colectiva de que aqueles sejam ou tenham sido partes possam exigir destes um benefício a título de reforma por velhice, invalidez ou invalidez presumível, nos termos previstos naqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

8 — Relativamente aos beneficiários dos fundos de pensões de que as primeiras a quintas e sétimas contraentes eram associados na data da respectiva extinção, os benefícios a que os mesmos têm direito são os que emergem das disposições aplicáveis constantes dos respectivos contratos constitutivos.

### Cláusula VIII

#### Património

O património do Fundo, na data da celebração da presente alteração do contrato, encontra-se afecto a cada associado e ao conjunto das contas reserva de cada participante de acordo com o anexo II.

### Cláusula IX

#### Financiamento

1 — Os planos ACTQ, ACT e CCT são financiados, em cada ano, por cada associado mediante a entrega de uma

contribuição correspondente a uma percentagem anual dos salários que pagar aos participantes abrangidos por cada um daqueles planos que sejam seus trabalhadores nesse ano.

2 — O plano complementar, na parte que respeita à pensão de velhice, é financiado pelo saldo da conta reserva de cada participante.

§ 1.º O saldo da conta reserva de cada participante corresponde ao valor do saldo inicial adicionado dos rendimentos e deduzido das despesas que lhes sejam imputáveis previstas no contrato de gestão.

§ 2.º A actualização do saldo da conta reserva com vista à incorporação dos rendimentos previstas no parágrafo anterior é efectuada anualmente, após a determinação do rendimento anual do Fundo. Para este efeito, considera-se determinado o rendimento anual do Fundo após o envio ao Instituto de Seguros de Portugal (ISP) da informação financeira e estatística relativa ao Fundo nos termos das normas emitidas pelo ISP.

3 — O plano complementar, na parte relativa aos benefícios previstos nos n.ºs 4.2 a 4.4 será financiado, por cada associado, mediante uma dotação suplementar calculada com base nas responsabilidades relativas aos Participantes por ele abrangidos naquele ano.

4 — As responsabilidades assumidas pelo Fundo relativas aos benefícios de invalidez e de sobrevivência poderão ser financiadas mediante a aquisição de seguros do ramo «Vida» que cubram esses riscos, sendo o custo inerente imputado aos associados na quota-parte que lhes couber, em cada momento, relativamente aos participantes que sejam seus trabalhadores.

5 — Caso o associado solicite o previsto na alínea d) da cláusula II, este deverá efectuar uma contribuição extraordinária para o Fundo de Pensões de forma a financiar integralmente as respectivas responsabilidades.

### Cláusula X

#### Regras de administração do Fundo

No âmbito da administração do Fundo, a entidade gestora prosseguirá sempre objectivos de rentabilidade e de segurança e assegurará o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.

### Cláusula XI

#### Depositários

1 — Os valores que integram o património do Fundo e bem assim os documentos representativos das aplicações daquele serão depositados no Banco Comercial Português S. A., ao abrigo de contrato de depósito.

2 — A entidade gestora poderá transferir os valores do Fundo e os respectivos documentos representativos para outra ou outras entidades depositárias, desde que, para tanto, obtenha o acordo prévio dos associados e comunique a alteração ao Instituto de Seguros de Portugal.

3 — A entidade gestora poderá mandar a gestão de parte ou da totalidade dos activos do Fundo a instituições de crédito e a empresas de investimento legalmente autorizadas a gerir activos em país membro da OCDE, desde que, para o efeito, seja celebrado contrato escrito com a entidade ou entidades prestadoras desses serviços que assegure a afectação do património aos fins a que está destinado, nos termos das normas regulamentares aplicáveis.

## Cláusula XII

### Transferência de gestão do Fundo

1 — Os associados podem promover a transferência da gestão do Fundo para outra ou outras entidades gestoras, desde que, para tanto, notifiquem a entidade gestora, com uma antecedência mínima de 90 dias relativamente à data em que pretendam que aquela opere efeitos.

2 — A efectiva transferência da gestão do fundo depende de autorização do Instituto de Seguros de Portugal.

## Cláusula XIII

### Transferências de participantes entre os associados

1 — Em caso de transferência de um participante de um associado para outro, haverá lugar a uma reafecção de valores entre as quotas-partes de património do Fundo de tais associados, mediante a transferência da totalidade das responsabilidades por serviços passados projectada referente ao participante relativa aos planos previstos nos n.ºs 1 a 3 da cláusula VII.

§ único. As reafecções de valores decorrentes de transferências de Participantes efectuadas em cada exercício não poderão diminuir os níveis esperados de financiamento das diferentes quotas-partes do Fundo no final do ano, devendo, se necessário, ser efectuadas contribuições extraordinárias pelos respectivos associados.

2 — No caso de transferência para outro associado, os participantes abrangidos pelo regime geral de segurança social manterão o vínculo àquele regime, cabendo ao associado para o qual é transferido financiar as respectivas responsabilidades pela diferença.

## Cláusula XIV

### Representação dos associados, participantes e beneficiários

1 — Os Associados serão representados pelo Banco Comercial Português S. A., no uso de procuração outorgada por cada um dos associados, com excepção do associado OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.

2 — Os interesses dos associados, participantes e beneficiários do Fundo de Pensões serão representados pela comissão de acompanhamento constituída de acordo com a legislação em vigor e de acordo com as regras de representação e designação definidas no contrato de gestão do Fundo de Pensões.

## Cláusula XV

### Empréstimos

O Fundo não concederá empréstimos aos participantes.

## Cláusula XVI

### Exclusão de associado

No caso de um associado pretender perder tal qualidade, se extinguir — por falência, cessação de actividade ou fusão — ou no caso de cessação do vínculo de natureza empresarial em relação aos restantes associados, a entidade gestora procederá à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo,

sendo aquela realizada nos termos preceituados na cláusula xx para a liquidação do Fundo, sem prejuízo da aplicação do disposto na anterior cláusula XIII, quando haja lugar à transferência de participantes para outro associado prévia ou simultaneamente à perda da qualidade do associado em causa ou à sua extinção.

## Cláusula XVII

### Suspensão de contribuições

No caso de qualquer associado não proceder ao pagamento das contribuições contratadas, necessário ao cumprimento dos montantes mínimos exigidos pelo normativo em vigor, e se no prazo de um ano a contar do início da situação não tiver sido estabelecido um adequado plano de financiamento, a entidade gestora deve propor àquele a regularização da situação, sob pena de se proceder à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo, sendo esta realizada nos termos preceituados para a liquidação do Fundo.

## Cláusula XVIII

### Causas de extinção do Fundo

O Fundo extinguir-se-á se e quando:

- a) O seu objectivo tiver sido atingido;
- b) Todos os associados se extinguirem, por qualquer forma;
- c) Existir acordo entre todos os associados;
- d) Todos os associados suspenderem o pagamento das contribuições contratadas, nos termos expressos na cláusula anterior, depois de ter sido proposta a regularização da situação e os mesmos não tiverem, no prazo de um ano para cada um deles, cumprido o plano de financiamento proposto pela entidade gestora.

## Cláusula XIX

### Extinção e alteração de plano de pensões

Se e quando se verificar a integração no regime geral de segurança social dos participantes e associados inscritos na caixa de abono de família dos empregados bancários e vinculados aos acordos colectivos de trabalho previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula VII, ou, independentemente da referida integração, por acordo de todos os associados, proceder-se-á à extinção e alteração dos planos de pensões previstos nos n.ºs 4.1 e 4.2 da cláusula VII, respectivamente.

## Cláusula XX

### Liquidação do Fundo

Em caso de extinção do Fundo ou de uma quota-parte do mesmo, o respectivo património será liquidado de acordo com o estabelecido na lei e no contrato de extinção celebrado para o efeito.

## Cláusula XXI

### Arbitragem

1 — Os diferendos que eventualmente venham a suscitar-se entre as contraentes, relativamente à interpretação, aplicação ou execução das disposições do presente contrato, serão obrigatoriamente dirimidos por recurso à arbitragem.

2 — O tribunal arbitral será constituído por tantos árbitros quanto o número de partes envolvidas mais um, sendo os primeiros nomeados por cada uma das partes e o último, que presidirá, nomeado pelos restantes árbitros.

3 — No caso do número de árbitros assim nomeados ser par, os árbitros nomeados pelas partes envolvidas deverão nomear, por maioria, um outro árbitro, para além do presidente, que assumirá as funções de vice-presidente.

4 — Na falta de acordo, o presidente e o vice-presidente serão designados pelo Tribunal da Relação de Lisboa.

5 — O tribunal arbitral funcionará nas comarcas de Lisboa ou Porto, competindo aos árbitros definir as regras do respectivo processo e a comarca em que efectivamente funcionará.

6 — No omissis, aplicar-se-á a lei de arbitragem em vigor ao tempo da constituição do tribunal arbitral.

## Cláusula XXII

### Condições de modificação do contrato

As disposições constantes do presente contrato apenas poderão ser modificadas por acordo entre todas as partes e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, podendo os associados, nos termos da cláusula XIV, ser representados pelo Banco Comercial Português, S. A., se o instrumento de representação outorgado nos termos daquela cláusula conceder os necessários poderes para o efeito, com excepção do associado OSIS.

## Cláusula XXIII

### Garantia de direitos

1 — A aplicação da alteração ao contrato constitutivo formalizada em 22 de Setembro de 2006 não poderá prejudicar:

a) Os direitos decorrentes das normas regulamentares em anexo (anexo I);

b) As pensões que se encontrem em pagamento na data da entrada em vigor da referida alteração;

c) As expectativas quanto ao benefício complementar de velhice da generalidade dos participantes existentes em 21 de Setembro de 2006, vinculados por contrato de trabalho a qualquer dos associados identificados nas primeiras contraentes da norma regulamentar em anexo (anexo III), nos termos da referida norma.

## Cláusula XXIV

### Produção de efeitos

1 — O presente contrato produz efeitos na data da sua celebração.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a vigência e a aplicação do presente contrato, na sua redacção original, aos associados subscritores do contrato constitutivo do Fundo, no que respeita ao disposto no n.º 4.4 da cláusula VII, relativamente às situações de reforma ocorridas desde 1 de Janeiro de 1998 até à data da entrada em vigor da sua primeira alteração.

3 — O disposto no n.º 1. não prejudica igualmente a vigência e a aplicação do presente contrato, na redacção introduzida pela primeira alteração, aos associados subscritores da mesma, no que respeita ao disposto no

n.º 4.4 da cláusula VII, relativamente às situações de reforma ocorridas entre de 1 de Janeiro de 2002 e 21 de Setembro de 2006.

Lisboa, 27 de Dezembro de 2007.

O imposto de selo será pago por meio de guia, nos termos da Lei n.º 150/99, de 11 de Setembro.

Banco Comercial Português, S. A., por si e em representação dos associados que lhe conferiram poderes para este acto

OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E.  
PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A.

## ANEXO XII

### Cópia do clausulado do contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (22 de Setembro de 2006)

#### Contrato constitutivo do Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida

Contraentes:

Primeiras:

A) Banco Comercial Português, S. A., sociedade aberta, com sede na Praça de D. João I, 28, no Porto, matriculado na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o número único de matrícula e identificação fiscal 501525882, com o capital social integralmente realizado de €3 611 329 567;

B) Millennium BCP — Gestão de Fundos de Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 502151889, com o capital social de €6 720 691, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 451;

C) BCP Participações Financeiras, SGPS, Sociedade Unipessoal, L.ª, com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503399930, com o capital social de €47 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 5151;

D) Luso-Atlântica Corretor de Seguros, S. A., com sede na Rua de Azevedo Coutinho, 39, 5.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502358416, com o capital social de €50 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 46 472;

E) PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503455229, com o capital social de €1 200 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 4529;

F) Luso-Atlântica, Aluguer de Viaturas, S. A., com sede na Rua de Eugénio de Castro, 352, 1.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502095431, com capital social de €1 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 45 620;

G) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501836926, com o



capital social de €22 375 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 816;

H) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, pessoa colectiva n.º 501836918, com o capital social de €12 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 817;

I) MÉDIS — Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503496944, com o capital social de €12 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 472;

J) Seguros e Pensões Gere, SGPS, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 53, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 502352914, com o capital social de €380 765 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1532;

K) Banco Millennium BCP Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501451250, com o capital social de €75 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 59 521;

L) BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 1686, pessoa colectiva n.º 501731334, com o capital social de €28 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 9881;

M) Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua Augusta, 62 a 96, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503705373, com o capital social de €313 000, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 22;

N) Banco de Investimento Imobiliário, S. A., com sede na Rua do Ouro, 130, em Lisboa, titular do cartão de identificação de pessoa colectiva n.º 502924047, com o capital social de €157 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 3641;

O) Banco Actiobank (Portugal), S. A., com sede na Rua Augusta, 84, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 500743305, com o capital social de €17 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1818;

P) F & C Portugal, Gestão de Patrimónios S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 50, pessoa colectiva n.º 502820225, com o capital social de €9 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 11 807;

Q) OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua do Mar da China, lote 1.07.23, Parque das Nações, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 506671437, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 62/030814;

Segunda:

PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503455229, com o capital social de €1 200 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 4529.

As contraentes acordam na constituição do Fundo de Pensões que se rege pelas cláusulas seguintes:

#### Cláusula I

##### Denominação do Fundo

O Fundo de Pensões instituído pelo presente contrato tem a denominação de Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, sendo adiante abreviadamente designado por Fundo.

#### Cláusula II

##### Objectivo

O Fundo tem por objectivos exclusivos:

- e) O financiamento dos planos de pensões nele previstos;
- f) O pagamento dos prémios de rendas vitalícias que assegurem as pensões dos mesmos decorrentes;
- g) O reembolso sob a forma de renda ou capital dos montantes determinados em função das contribuições efectuadas pelos participantes.

#### Cláusula III

##### Associados

Os associados do Fundo são as primeiras contraentes, identificadas na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designadas, quando em conjunto, por associados.

#### Cláusula IV

##### Entidade gestora

A entidade gestora do Fundo é a segunda contraente, identificada na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designada por entidade gestora.

#### Cláusula V

##### Participantes e ex-participantes

1 — São participantes as pessoas vinculadas por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados nos planos de pensões.

2 — São ex-participantes as pessoas que cessem o vínculo laboral com qualquer dos associados e optem por manter no Fundo os direitos adquiridos ao abrigo dos planos de pensões.

#### Cláusula VI

##### Beneficiários

São beneficiários do Fundo as pessoas singulares que venham a adquirir o direito às prestações pecuniárias estabelecidas nos planos de pensões previstos neste contrato.

#### Cláusula VII

##### Composição do Fundo

1 — O Fundo é composto por unidades de participação, inteiras ou fraccionadas, com o valor de €5 à data da sua constituição.

2 — Aos participantes são afectas contas individuais nas quais estão registadas as unidades de participação por estes detidas, sendo as contas individuais relativas ao plano de contribuição definida previsto no n.º 1 da cláusula VIII denominadas por conta participante e as contas individuais relativas ao plano pessoal previsto no n.º 2 da cláusula VIII denominadas por conta pessoal.

3 — A subscrição de unidades de participação não dá lugar à emissão de títulos representativos, operando-se em sua substituição um registo informático de unidades de participação.

4 — A entidade gestora manterá registos individualizados das unidades de participação subscritas pelos associados e participantes e do número de unidades de participação acumulado nas contas.

5 — O valor das unidades de participação será calculado dividindo o valor líquido global do património do Fundo pelo número de unidades de participação em circulação do Fundo, sendo arredondado até à unidade de cêntimo de euro mais próxima.

6 — O valor líquido global do Fundo, em cada momento, obtém-se após dedução dos encargos efectivos ou pendentes ao valor dos activos que o integram.

7 — A entidade gestora procederá ao cálculo diário do valor das unidades de participação do Fundo.

8 — O valor a atribuir às unidades de participação reembolsadas será o que estiver em vigor na data em que se processar o reembolso, nos termos definidos no n.º 5 da presente cláusula.

### Cláusula VIII

#### Planos de pensões

1 — Plano de contribuição definida:

a) Este plano é um plano de contribuição definida não contributivo;

b) Os benefícios contemplados neste plano correspondem a uma pensão mensal vitalícia à data da reforma por velhice, reforma por invalidez ou à data do falecimento do participante;

c) A pensão prevista na alínea anterior é a que decorre da transformação do capital acumulado na conta participante à data de ocorrência da eventualidade que determina o direito ao benefício, numa renda mensal vitalícia a adquirir pela entidade gestora junto de uma empresa de seguros;

d) Nas situações de reforma por velhice ou invalidez os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante na data da sua aquisição;

e) Nas situações de falecimento do participante a renda a adquirir em nome dos beneficiários será de valor constante.

§ 1.º A data de reforma por velhice considerada para efeitos deste plano é a que decorre do regime de segurança social a que o participante esteja vinculado.

§ 2.º O saldo da conta participante é igual ao número de unidades de participação acumuladas na respectiva conta multiplicado pelo valor da unidade de participação do Fundo à data de referência do cálculo.

§ 3.º a entidade gestora deve propor ao participante o montante da renda prevista na alínea d) e os pressupostos

utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite.

§ 4.º Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios em caso de falecimento do participante devem reverter, bem como à definição dos respectivos critérios de repartição e limites temporais, são os do instrumento de regulamentação colectiva a que o participante esteja vinculado, ou, não havendo este, do regime geral de segurança social.

2 — Plano pessoal:

a) O plano pessoal é um plano de contribuição definida contributivo de adesão voluntária dos participantes;

b) Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a uma pensão mensal vitalícia à data da reforma por velhice ou invalidez ou à data do falecimento do participante;

c) A pensão prevista na alínea anterior é a que decorre da transformação do capital acumulado na conta pessoal, à data de ocorrência da eventualidade que determina o direito ao recebimento do benefício, numa renda mensal vitalícia a adquirir pela entidade gestora junto de uma empresa de seguros;

d) Nas situações de reforma por velhice ou invalidez os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante à data da sua aquisição;

e) Nas situações de falecimento do participante a renda a adquirir em nome dos beneficiários será de valor constante.

§ 1.º O disposto nos §§ 1.º, 2.º e 3.º do n.º 1 anterior é igualmente aplicável ao plano pessoal previsto no presente número.

§ 2.º Nas situações previstas na alínea b) o capital acumulado na conta pessoal pode, em alternativa à transformação em renda previsto nas alíneas, ser reembolsado sob a forma de capital, a pedido dos beneficiários.

§ 3.º O reembolso do capital acumulado na conta pessoal é ainda possível em caso de desemprego de longa duração, doença grave ou incapacidade permanente para o trabalho, entendidos estes conceitos nos termos da legislação aplicável aos planos de poupança-reforma/educação (PPR/E).

### Cláusula IX

#### Financiamento

1 — O plano de contribuição definida é financiado por contribuições dos associados, sendo estas contabilizadas nas contas participante.

2 — As contribuições previstas no número anterior correspondem a 4 % sobre a remuneração anual paga aos participantes que, em 31 de Dezembro de cada ano, sejam trabalhadores de qualquer associado do Fundo, com excepção dos associados identificados como contraentes D, E, G, H, I e J, cuja contribuição corresponde a 2 %.

§ 1.º Considera-se remuneração anual a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelos Participantes durante o exercício, que revistam um

carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

§ 2.º As contribuições dos associados devem ser entregues ao Fundo até 31 de Maio de cada ano.

3 — Em cada exercício, a realização da contribuição prevista no número anterior fica dependente do critério de *performance* financeira do associado Banco Comercial Português, S. A., fixado no contrato de gestão, ficando também sujeita às seguintes condições relativas aos participantes do Fundo:

- a) Não se encontrem na situação de pré-reforma;
- b) Não tenham sido classificados com nota E por aplicação do sistema de incentivos em vigor nos associados, cujo regulamento constitui anexo ao contrato de gestão.

4 — Em cada exercício cada associado aferirá da possibilidade de efectuar contribuições extraordinárias para o Fundo, sendo que as mesmas abrangerão a generalidade dos participantes e serão distribuídas com base num critério objectivo e idêntico.

5 — O plano pessoal é financiado pelo participante mediante contribuições mensais correspondentes a uma percentagem da sua remuneração mensal.

§ 1.º A adesão ao plano pessoal e a definição da percentagem da contribuição devem se comunicadas pelo participante à entidade gestora para produzir efeitos a partir do mês seguinte.

A percentagem da contribuição para o plano pessoal pode ser alterada uma vez em cada ano civil.

§ 2.º Considera-se remuneração mensal a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante em cada mês, com carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

§ 3.º As contribuições dos participantes são contabilizadas na respectiva conta pessoal.

6 — O valor acumulado na conta participante e na conta pessoal confere direitos adquiridos ao participante respectivo, pelo que o mesmo tem direito aos benefícios previstos no plano de contribuição definida e no plano pessoal independentemente da manutenção ou da cessação do vínculo com um qualquer associado, à data da ocorrência do facto que determina a atribuição do benefício.

7 — No caso de cessação do vínculo laboral entre o participante e qualquer um dos associados, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício cessam de imediato as contribuições para a conta participante e para a conta pessoal.

8 — Na situação prevista no número anterior o participante pode, em alternativa, transferir os valores acumulado na conta participante e conta pessoal para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados ao participante quaisquer benefícios com base naquele valor, ou manter aqueles valores no Fundo.

## Cláusula X

### Património inicial

1 — O património inicial do Fundo é de €34 647 747,52 e resulta da transferência do montante da quota-parte do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português afecto ao financiamento dos benefícios de velhice e sobre-

vivência diferida correspondentes ao plano complementar a 31 de Dezembro de 2005 que excede o equivalente actuarial necessário para financiamento das responsabilidades com pensões a transferir para o regime geral de segurança social, nos termos do disposto nos n.ºs 4.1.2, 4.1.3 e 4.1.4 da cláusula VII do contrato constitutivo do referido Fundo, na redacção introduzida pela alteração realizada em simultâneo com a constituição deste Fundo.

2 — O património inicial do Fundo será utilizado na subscrição de unidades de participação a afectar às contas participante, sendo o montante relativo a cada conta calculado com base no critério referido no n.º 1.

3 — O património inicial será realizado em numerário.

## Cláusula XI

### Regras de administração do Fundo

No âmbito da administração do Fundo, a entidade gestora prosseguirá sempre objectivos de rentabilidade e de segurança e assegurará o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.

## Cláusula XII

### Depositários

1 — Os valores que integram o património do Fundo e bem assim os documentos representativos das aplicações daquele serão depositados no Banco Comercial Português S. A., ao abrigo de contrato de depósito.

2 — A entidade gestora poderá transferir os valores do Fundo e os respectivos documentos representativos para outra ou outras entidades depositárias, desde que, para tanto, obtenha o acordo prévio dos associados e comunique a alteração ao Instituto de Seguros de Portugal.

3 — A entidade gestora poderá mandar a gestão de parte ou da totalidade dos activos do Fundo a instituições de crédito e a empresas de investimento legalmente autorizadas a gerir activos em país membro da OCDE, desde que, para o efeito, seja celebrado contrato escrito com a entidade ou entidades prestadoras desses serviços que assegure a afectação do património aos fins a que está destinado, nos termos das normas regulamentares aplicáveis.

## Cláusula XIII

### Transferência de gestão do Fundo

1 — Os associados podem promover a transferência da gestão do Fundo para outra ou outras entidades gestoras, desde que, para tanto, notifiquem a entidade gestora, com uma antecedência mínima de 90 dias relativamente à data em que pretendam que aquela opere efeitos.

2 — A efectiva transferência da gestão do fundo depende de autorização do Instituto de Seguros de Portugal.

## Cláusula XIV

### Representação dos associados e participantes

1 — Os associados serão representados pelo Banco Comercial Português S. A., no uso de procuração, com excepção do associado OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.

2 — Os participantes do plano pessoal respondem por si próprios.

3 — Os interesses dos associados e participantes do Fundo de Pensões serão representados pela comissão de acompanhamento constituída de acordo com a legislação em vigor e de acordo com as regras de representação e designação definidas no contrato de gestão do Fundo de Pensões.

#### Cláusula XV

##### Empréstimos

O Fundo não concederá empréstimos aos participantes.

#### Cláusula XVI

##### Exclusão de associado

No caso de um associado pretender perder tal qualidade se extinguir — por falência, cessação de actividade ou fusão — ou no caso de cessação do vínculo de natureza empresarial em relação aos restantes associados, a entidade gestora procederá à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo, sendo aquela realizada nos termos preceituados na cláusula XVIII para a liquidação do Fundo.

#### Cláusula XVII

##### Causas de extinção do Fundo

O Fundo extinguir-se-á quando:

- a) O seu objectivo tiver sido atingido;
- b) Todos os associados se extinguirem, por qualquer forma;
- c) Existir acordo entre todos os Associados.

#### Cláusula XVIII

##### Liquidação do Fundo

Em caso de extinção do Fundo o respectivo património será liquidado de acordo com o estabelecido na lei e no contrato de extinção celebrado para o efeito.

#### Cláusula XIX

##### Arbitragem

1 — Os diferendos que eventualmente venham a suscitar-se entre as contraentes, relativamente à interpretação, aplicação ou execução das disposições do presente contrato, serão obrigatoriamente dirimidos por recurso à arbitragem.

2 — O tribunal arbitral será constituído por tantos árbitros quanto o número de partes envolvidas mais um, sendo os primeiros nomeados por cada uma das partes e o último, que presidirá, nomeado pelos restantes árbitros.

3 — No caso do número de árbitros assim nomeados ser par, os árbitros nomeados pelas partes envolvidas deverão nomear, por maioria, um outro árbitro, para além do presidente, que assumirá as funções de vice-presidente.

4 — Na falta de acordo, o presidente e o vice-presidente serão designados pelo Tribunal da Relação de Lisboa.

5 — O tribunal arbitral funcionará nas comarcas de Lisboa ou Porto, competindo aos árbitros definir as regras do respectivo processo e a comarca em que efectivamente funcionará.

6 — No omissis, aplicar-se-á a lei de arbitragem em vigor ao tempo da constituição do tribunal arbitral.

#### Cláusula XX

##### Condições de modificação do contrato

As disposições constantes do presente contrato apenas poderão ser modificadas por acordo entre todas as partes e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, podendo os associados, nos termos da cláusula XIV, ser representados pelo Banco Comercial Português, S. A., se o instrumento de representação a outorgar nos termos daquela cláusula conceder os necessários poderes para o efeito.

Lisboa, 22 de Setembro de 2006.

O imposto de selo será pago por meio de guia, nos termos da Lei n.º 150/99, de 11 de Setembro.

Banco Comercial Português, S. A., por si e em representação dos Associados que lhe conferiram poderes para este acto.

OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E. PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A.

Lisboa, 8 de Setembro de 2011.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., Millennium BCP Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, S. A., OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., Interfundos — Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.:

*Vitor Manuel Lopes Fernandes*, mandatário.

*Fernando Avelino Pacheco Oliveira Maia*, mandatário.

Pela FEBASE — Federação do Sector Financeiro, em representação dos Sindicatos seus filiados:

Sindicato dos Bancários do Centro;  
Sindicato dos Bancários do Norte;  
Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Aníbal José da Costa Ribeiro*, mandatário.

*António José Real da Fonseca*, mandatário.

*Domingos Ferreira Teixeira Guimarães*, mandatário.

*Paulo Amaral Alexandre*, mandatário.

Depositado em 10 de Outubro de 2011, a fl. 117 do livro n.º 11, com o n.º 157/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de empresa entre o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado — CFPIC e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro — STFPSC e outros.**

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, vigência e conceitos**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1 — O presente acordo de empresa, referido neste acordo como AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por uma parte, o Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado, referido neste acordo também como Centro de Formação ou CFPIC, e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço, com contrato individual de trabalho filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro e no Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte e Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, qualquer que seja o local de prestação de trabalho.

2 — O presente AE aplica-se, cumpridos os formalismos legais necessários, ao CFPIC — Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado e a todas as delegações e departamentos existentes ou que se venham a constituir, cujo objecto da sua actividade se destina à formação profissional, e aos 40 trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1 — O presente AE entra em vigor no dia 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.

3 — O presente AE, com excepção da parte referida no número anterior, mantém-se em vigor até ser substituído por outro, não podendo ser denunciado antes do decurso do prazo mínimo de dois anos contado a partir da sua entrada em vigor.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>**

**Denúncia e negociação**

1 — O AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes com a antecedência mínima de três meses relativamente ao termo dos prazos de vigência mínimos indicados na cláusula anterior.

2 — A denúncia deve ser acompanhada de proposta de revisão e remetida à outra parte através de carta registada com aviso de recepção.

3 — A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta no prazo máximo de 30 dias a contar da data de recepção da proposta, também através de carta registada.

4 — As reuniões de negociação iniciar-se-ão no prazo máximo de 15 dias a contar da data de recepção da contraproposta.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>**

**Uniformização de conceito**

Sempre que na presente convenção se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ter-se por aplicáveis aos dois sexos.

**CAPÍTULO II**

**Admissão e preenchimento de vagas**

**Cláusula 5.<sup>a</sup>**

**Princípios gerais**

As regras e condições de admissão e preenchimento de vagas regem-se pelo disposto no anexo I, que faz parte integrante do presente AE

**Cláusula 6.<sup>a</sup>**

**Contrato de Trabalho**

1 — O contrato individual de trabalho constará de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a entidade empregadora e outro para o trabalhador, e conterá os seguintes elementos:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
- b) Categoria profissional;
- c) Horário de trabalho;
- d) Local de trabalho e respectiva morada;
- e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
- f) Remuneração e prestações acessórias;
- g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- h) Duração do período experimental, quando exista;
- i) Data de início do trabalho;
- j) Justificação clara dos motivos do contrato quando for a termo.

2 — Na falta ou insuficiência do documento referido nas alíneas e) e j) do número anterior considera-se o contrato como celebrado sem termo resolutivo.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**

**Contratos a termo**

1 — O contrato a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do CFPIC e pelo tempo estritamente necessário à satisfação dessas necessidades e nas demais situações expressamente previstas na lei.

2 — A justificação do prazo tem necessariamente de ser feita pela indicação concreta dos factos que a integram, devendo da sua leitura poder estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3 — A falta ou insuficiência da justificação prevista no número anterior determina a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**Período experimental**

1 — Salvo se o contrário for expressamente previsto no contrato individual de trabalho, a admissão dos tra-

balhadores é sempre feita a título experimental, tendo este período a duração máxima constante nas alíneas seguintes:

a) Contratos por tempo indeterminado:

90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

120 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, ou que desempenhem funções de confiança;

180 dias para pessoal da direcção, consultores e quadros superiores;

b) Contratados a termo:

30 dias para contratos com duração superior a 6 meses;

15 dias para contratos com duração igual ou inferior a 6 meses.

2 — Considera-se nula e de nenhum efeito qualquer cláusula do contrato individual de trabalho que estipule períodos experimentais mais longos que os previstos no número anterior.

3 — Mediante estipulação expressa constante do contrato individual de trabalho, pode ser excluído o período experimental.

4 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de evocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo se o contrário tiver sido previsto no contrato individual de trabalho.

5 — Findo o período de experiência, a admissão faz-se nos termos do contrato celebrado, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Processo biográfico individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um processo biográfico individual de que constarão, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional.

2 — O processo biográfico individual é organizado pelo Centro de Formação e só pode ser consultado, extraídas cópias ou certidões pelo próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, bem como pelos órgãos de gestão do Centro, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspecção e judiciárias.

3 — O trabalhador tem o direito de extrair as fotocópias que entender do seu processo, justificando o pedido.

## CAPÍTULO III

### Carreira e classificação profissional

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Grupos profissionais, carreiras profissionais e escalões

1 — O Centro de Formação deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação e de acesso a funções mais qualificadas em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades.

2 — O pessoal é enquadrado em carreiras profissionais e dentro destas por categorias profissionais. Para efeitos de remuneração são agrupados por níveis e dentro destes por escalões que corresponderão às diferentes posições remuneratórias criadas.

3 — Todo o trabalhador, seja qual for o contrato de trabalho celebrado, deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas também constantes desse anexo, assim como encontrar-se inserido na categoria/nível/escalão da tabela de remunerações principal/mensal constante do anexo II, que fazem parte integrante do presente AE.

4 — O ingresso nas carreiras faz-se para o 1.º escalão da categoria de base. Apenas nos casos de recrutamento de profissionais altamente qualificados devidamente comprovados, e esgotado que seja o recurso ao recrutamento interno, poderá o Centro de Formação atribuir ao trabalhador escolhido um escalão diferente.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Quando o trabalhador desempenhar, com carácter de regularidade, tarefas que correspondam a diferentes categorias, será classificado na mais qualificada recebendo a correspondente remuneração.

2 — O Centro de Formação não pode atribuir categorias e graus profissionais não previstos neste acordo, sem prejuízo de recurso, quando tal se tornar necessário, à comissão paritária, nos termos da cláusula 97.<sup>a</sup>, para criação de novas categorias.

3.1 — O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3.2 — As partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3.3 — A ordem de alteração deve ser justificada, mencionando se for caso disso o acordo a que se refere o número anterior, e indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dois anos.

3.4 — O disposto no n.º 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

3.5 — Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas.

4 — Se às novas funções corresponder categoria mais elevada o trabalhador terá direito à correspondente remuneração e vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Progressão

1 — A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma categoria desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Dois anos consecutivos de permanência no mesmo escalão com a avaliação do desempenho de *Excelente*;

b) Três anos consecutivos de permanência no mesmo escalão com a avaliação de desempenho de *Bom*;

c) Quatro anos consecutivos de permanência no mesmo escalão com a avaliação do desempenho de *Adequado*.

2 — Caso não seja efectuada a avaliação do desempenho, o trabalhador é classificado como *Bom* ou equivalente ou, em caso da última avaliação do desempenho ser superior a esta classificação, a última classificação obtida.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Promoção

1 — A promoção consiste na mudança para o 1.º escalão da categoria imediatamente superior da respectiva carreira.

2 — A promoção depende de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) Tempo mínimo de três anos de serviço efectivo na categoria, sem prejuízo do disposto no n.º 3;

b) Avaliação do desempenho, nos últimos três anos na carreira, de pelo menos *Bom* ou equivalente, nos termos previstos no presente AE;

c) Aprovação em concurso, nos termos previstos na cláusula seguinte.

3 — O tempo mínimo de serviço na categoria para efeitos de promoção será reduzido a dois anos, com pelo menos três anos de antiguidade na carreira e no Centro de Formação, para os trabalhadores que tenham obtido nos últimos dois anos avaliação do desempenho de *Excelente*, nos termos previstos no presente AE.

4 — Caso não seja efectuada a avaliação do desempenho, o trabalhador é classificado como *Bom* ou, em caso da última avaliação do desempenho ser superior a esta classificação, a última classificação obtida.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Concurso para promoção

1 — O concurso para promoção consiste na prestação de provas escritas de conhecimentos relativos à actividade profissional, teóricos e ou práticos, constituídas ou não por módulos nas modalidades de análise de casos e ou escolha múltipla ou outras adequadas, podendo ser

complementadas com avaliação curricular e ou entrevista profissional. As provas escritas acima referidas são valorizadas em pelo menos 50 % da classificação total atribuída ao concurso.

2 — Os concursos para promoção serão abertos até 31 de Maio de cada ano por deliberação do conselho de administração, que nomeará os respectivos júris, que poderão integrar pessoas exteriores ao CFPIC. O respectivo aviso de abertura será divulgado através de informação.

3 — Poderão candidatar-se todos os trabalhadores que reúnam os requisitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 e no n.º 2 da cláusula 12.<sup>a</sup>

4 — As provas de conhecimentos serão concebidas e elaboradas pelos júris, a quem compete o prévio estabelecimento dos critérios de avaliação, a análise e a classificação das mesmas.

5 — O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de solicitação pelo CFPIC, a pedido e sob supervisão dos júris, a outras entidades ou pessoas especializadas de colaboração na realização de algumas acções dos concursos.

6 — O júri será constituído por três ou cinco membros efectivos, sendo um o presidente. Serão designados conjuntamente dois vogais suplentes.

7 — As provas serão classificadas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se aptos os candidatos que obtenham classificação média final igual ou superior a 12 valores, não podendo, no entanto, obter classificação inferior a 10 valores em cada módulo, quando os houver.

8 — Os candidatos aptos serão ordenados por ordem decrescente nas respectivas classificações médias finais, utilizando-se para o efeito de desempate a maior antiguidade na categoria e ou se necessário a antiguidade na carreira.

9 — Os júris remeterão as listas de classificação final ao serviço competente, que as publicará juntamente com a acta que define os respectivos critérios e de forma a se proceder à respectiva audição, no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, podendo estes, no prazo de 10 dias úteis a contar da data dessa publicação, dizer, por escrito, o que se lhes oferece.

10 — Terminado o prazo para o exercício do direito de participação dos interessados, o júri aprecia as alegações oferecidas e procede à classificação final e ordenação dos candidatos, remetendo as listas de classificação final ao serviço competente, que as submeterá a homologação do conselho de administração e as publicará.

11 — As promoções dos candidatos melhor classificados efectuem-se para as vagas a concurso, fixadas pelo conselho de administração, e produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte àquele a que respeite o concurso ou em data posterior que não exceda o dia 1 de Abril para os concursos que não tenham sido concluídos antes daquela data.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Casos especiais de ingresso em carreiras

O trabalhador que tenha obtido habilitação académica de licenciatura em áreas de conhecimento relevantes para o Centro de Formação poderá requerer o ingresso numa carreira profissional adequada.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Quadros de pessoal**

O Centro de Formação enviará aos sindicatos, até 31 de Maio de cada ano, cópia dos quadros de pessoal, bem como os afixará em local visível e apropriado em todas as instalações fixas durante, pelo menos, 45 dias, na parte respeitante ao pessoal das respectivas instalações.

**CAPÍTULO IV**

**Direitos, deveres e garantias das partes**

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade empregadora**

1 — O Centro de Formação obriga-se a:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;

c) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à higiene, segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

d) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou neste acordo;

e) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, permitindo-lhe as peças por si solicitadas;

f) Passar certificados de que o trabalhador careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

g) Promover e facilitar a formação profissional do trabalhador nos termos da lei e do presente AE, valorizando o aumento de qualificação profissional obtida em termos de progressão na carreira profissional;

h) Reconhecer, nos termos da lei, os direitos de autor, ficando salvaguardado que todos os recursos pedagógicos ou didácticos criados no âmbito das relações laborais são propriedade do CFPIC;

i) Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previsto neste AE;

j) Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados, contra acidentes de trabalho, ainda que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;

l) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho;

m) Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções de dirigentes, delegados sindicais ou de representantes dos trabalhadores nem lhes dar tratamento menos favorável, nomeadamente não os prejudicando na sua carreira profissional;

n) Não obstruir ao exercício e direito de negociação colectiva, designadamente emitindo regulamentos que versem sobre matérias não relacionadas com organização interna dos serviços;

o) Pagar pontualmente a retribuição devida nos termos deste AE;

p) Remeter até 31 de Maio de cada ano ao sindicato outorgante o balanço social;

q) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes, nomeadamente não criando quaisquer obstáculos à eleição dos representantes dos trabalhadores para a SHST e ao exercício normal das suas funções;

r) Fornecer aos delegados sindicais todas as informações previstas no artigo 466.º do Código do Trabalho;

s) Manter permanentemente actualizado o seu quadro de pessoal;

t) Afixar em local apropriado a indicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier a ser publicado este acordo e, bem assim, as suas sucessivas alterações.

2 — O Centro de Formação deve prestar ao sindicato as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3 — O Centro de Formação deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em relação a reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada no prazo máximo de 30 dias.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com o CFPIC;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;

c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

f) Respeitar as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;

g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelo Centro de Formação;

h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da qualidade dos serviços do Centro de Formação, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;

i) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;

j) Guardar lealdade ao Centro de Formação não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio;

l) Participar no diagnóstico das necessidades de formação e frequentar as acções de formação profissional



internas constantes do plano anual de formação do Centro de Formação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É proibido ao Centro de Formação:

- a) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da actividade profissional, nomeadamente mantendo o trabalhador inactivo;
- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;
- c) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;
- d) Atribuir funções que impliquem desqualificação profissional;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo os casos previstos neste acordo e na lei;
- f) Beneficiar ou prejudicar qualquer trabalhador, nomeadamente no que respeita ao recrutamento, promoção ou progressão na carreira em razão da ascendência, sexo, estado civil, composição do agregado familiar, particularmente a existência de filhos menores, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas conformes à Constituição da República e filiação sindical;
- g) 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.

#### CAPÍTULO V

##### Formação profissional

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — O Centro de Formação deve fomentar a formação interna e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de qualidade do serviço e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas no âmbito de carreiras profissionais bem definidas e adequadas à evolução das diferentes áreas de actividade do Centro de Formação para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2 — A frequência de cursos de formação interna ou de reciclagem autorizada pelo Centro de Formação não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias, contando o tempo da formação para todos os efeitos como tempo de trabalho.

3 — O Centro de Formação obriga-se a passar um certificado de frequência e aproveitamento dos cursos de formação interna ou aperfeiçoamento profissional que ministrar.

4 — Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Direito à formação profissional

Compete ao Centro de Formação:

- a) Elaborar, com base num diagnóstico feito com a participação dos trabalhadores, um plano de formação profissional interna anual, dando conhecimento do mesmo a cada trabalhador com um mês de antecedência;
- b) O plano de formação interno elaborado deverá garantir a cada trabalhador um período correspondente a 75 horas de formação profissional bianual certificada a partir de 2008;
- c) No caso de não ser possível concretizar o disposto na alínea anterior, o trabalhador tem o direito de utilizar o crédito de horas correspondente para realizar formação numa entidade externa devidamente certificada, contando o tempo despendido como tempo efectivo de serviço;
- d) Para além da formação garantida por lei e da constante do plano de formação interna anual, o Centro de Formação poderá também apoiar a formação por iniciativa individual do trabalhador desde que ela corresponda a necessidades do cargo que ocupa ou venha a ocupar.

#### CAPÍTULO VI

##### Saúde, higiene e segurança no trabalho

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Saúde, higiene e segurança no trabalho

Às matérias relativas à saúde, higiene e segurança no trabalho são aplicáveis as normas legais em vigor.

#### CAPÍTULO VII

##### Actividade sindical no interior dos serviços

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical nos serviços — disposições gerais

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior dos serviços, nomeadamente através membros da direcção, de delegados sindicais, de comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei aplicável da Administração Pública e deste AE.

2 — É vedada ao Centro de Formação qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente procurando limitá-la através de qualquer tipo de discriminação baseada no facto de estar inscrito num sindicato ou de desenvolver actividade sindical, nomeadamente dentro do estabelecimento.

3 — Os trabalhadores que sejam membros das direcções dos sindicatos representados pela associação sindical signatária deste AE dispõem de um crédito de quatro dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meio-dia.

4 — Os delegados sindicais, membros das comissões sindicais e intersindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de doze horas remuneradas por mês, que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo.

5 — As faltas dadas por membros das direcções dos sindicatos, assim como dos delegados sindicais, e de membros das comissões sindicais e intersindicais de qualquer um dos serviços para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efectivo, salvo quanto à remuneração.

6 — É autorizada a distribuição no Centro, sem interferência do bom funcionamento dos serviços, de comunicados e de quaisquer outros documentos subscritos por sindicato ou pelos delegados sindicais ou comissão sindical, bem como a respectiva afixação em lugares apropriados situados no interior dos serviços devidamente assinalados, relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1 — Os trabalhadores gozam do direito de reunião nos locais de trabalho, fora das horas de serviço.

2 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo da normalidade dos serviços de carácter urgente.

3 — A convocatória para as reuniões poderá definir os trabalhadores abrangidos e apenas a estes se computará o tempo do disposto no n.º 2 desta cláusula.

4 — A entidade promotora da reunião, nos termos dos números anteriores, comunicará, com a antecedência mínima de 48 horas, ao conselho de administração, cabendo a este num prazo máximo de 6 horas disponibilizar o local apropriado e de fácil acesso.

5 — Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais ou outros representantes, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respectivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao conselho de administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas para o exercício da actividade sindical

As entidades referidas na cláusula 23.<sup>a</sup> deverão comunicar, com o mínimo de um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que necessitam os respectivos membros para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos ao primeiro dia em que faltarem.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Número e comunicação da identificação dos delegados sindicais com direito a crédito de horas

1 — O número de delegados sindicais por associação sindical a quem é atribuído o crédito de horas previsto na lei é determinado da forma seguinte:

a) Estabelecimento com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;

b) Estabelecimento com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;

c) Estabelecimento com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;

d) Estabelecimento com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6;

e) Estabelecimento com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados — 6, acrescentando 1 por cada 200 trabalhadores sindicalizados ou fracção acima de 500.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

3 — O sindicato comunicará ao conselho de administração, até 15 de Janeiro de cada ano, ou nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da sua composição, a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais e os membros da comissão sindical têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente:

a) A informação sobre a evolução recente e evolução provável das actividades do Centro de Formação, designadamente relatórios de natureza económica e financeira, orçamentos e planos previsionais, incluindo o orçamentos de investimentos, relatórios e contas de gerência e demais instrumentos de gestão;

b) A informação e consulta sobre a situação, estrutura e evolução do emprego e condições de desempenho, nomeadamente sobre os critérios de escolha das modalidades de contratação escolhidas e a sua aplicação a casos concretos;

c) A informação e consulta atempada sobre as decisões susceptíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Quotizações sindicais

1 — O Centro de Formação obriga-se a deduzir nos salários e a enviar ao sindicato respectivo, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução ou tiverem solicitado expressamente tal dedução e envio.

2 — As despesas inerentes ao cumprimento da obrigação prevista no número anterior serão suportadas pelo Centro de Formação.

## CAPÍTULO VIII

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Organização temporal do trabalho — Princípios gerais

1 — O período normal de trabalho é de 35 horas semanais.

2 — Sem prejuízo do número seguinte, as alterações na organização temporal do trabalho apenas poderão resultar de negociação com a associação sindical signatária do presente acordo, sendo nula a definição do período normal de trabalho em termos médios efectuada por acordo entre o Centro de Formação e os trabalhadores filiados nos sindicatos signatários.

3 — O período normal de trabalho dos trabalhadores que desenvolvam actividades de formação externa noutras empresas pode, sem prejuízo do n.º 1, ser contabilizado em tempos médios, tendo como referência um período de dois meses e um acréscimo diário máximo de uma hora.

4 — São previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Desfasado;
- e) Regime de trabalho a tempo parcial.

5 — Não poderá ser unilateralmente alterado pelo Centro de Formação o horário individualmente acordado com o trabalhador.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Regime de horário rígido

1 — No horário rígido a duração diária é de sete horas de trabalho, é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração mínima de uma hora e máxima de duas horas.

2 — Em qualquer caso, o período de trabalho seguido não pode ser superior a cinco horas.

3 — Ao trabalhador com horário rígido pode ser concedida, mediante justificação, uma tolerância por períodos não superiores a quinze minutos por dia, para fazer face a atrasos ocasionais

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Regime de horário flexível

1 — O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir o seu tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída da manhã e da parte de tarde, sem prejuízo da observação das plataformas fixas, cumprindo 35 horas semanais, sendo proibido prestar mais de nove horas diárias.

2 — Pode o Centro de Formação, com o acordo do trabalhador, em relação a postos de trabalho que o permitam e sem prejuízo do bom funcionamento dos serviços, estabelecer horários flexíveis.

3 — Os períodos de trabalho fixos obrigatórios a observar no regime de horário flexível devem ser estabelecidos de acordo com as necessidades e conveniências dos serviços, até ao limite de cinco horas.

4 — Sem prejuízo do disposto no n.º 9, os horários flexíveis só poderão ser alterados mediante o acordo dos trabalhadores.

5 — Plataformas fixas para todos os grupos de trabalhadores são as seguintes:

a) Manhã — entre as 9 horas e 30 minutos e as 12 horas e 50 minutos;

b) Tarde — entre as 14 horas e 20 minutos e as 15 horas e 40 minutos.

6 — No regime de horário flexível é obrigatória a utilização mínima de uma hora de almoço.

7 — É permitido o regime de compensação de tempos nas plataformas móveis, desde que não seja afectado o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

8 — A compensação será realizada mensalmente mediante o alargamento/redução do período normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

9 — Os horários flexíveis podem ser alterados sempre que as circunstâncias que lhe deram lugar tenham, comprovadamente, sido alteradas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Regime de jornada contínua

1 — Jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que se considera tempo de trabalho, para todos os efeitos.

2 — A prestação de trabalho em regime de jornada contínua ocupará predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho igual a uma hora.

3 — O período de descanso referido no n.º 1 deve ser utilizado de forma a não se excederem cinco horas de trabalho consecutivo.

4 — O conselho de administração poderá autorizar a modalidade de horário de jornada contínua quando o trabalhador assim o solicite e não haja prejuízo para o desenvolvimento do trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Regime de horário desfasado

O horário desfasado é aquele que permite estabelecer, sem possibilidade de opção, horas fixas de entrada e saída diferentes, mantendo-se inalterado o período de trabalho diário e semanal.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Regime de trabalho a tempo parcial

1 — O recurso a trabalho a tempo parcial tem carácter excepcional e apenas poderá ter lugar para dar satisfação a necessidades de postos de trabalho que envolvem a execução de tarefas permanentes cuja duração não ultrapasse 75 % do tempo completo de um trabalhador em situação comparável, ou então por interesse fundamentado do próprio trabalhador, havendo acordo do conselho de administração do CFPIC.

2 — Por interesse fundamentado do trabalhador entende-se as condições previstas neste AE e, entre outras que se considerem pertinentes, as seguintes:

a) Trabalhadores que tenham a seu cargo descendentes, adoptados ou enteados menores de 12 anos que desejem orientar directa e pessoalmente;

b) Trabalhadores que necessitem de cuidar de descendentes, adoptados ou enteados cuja enfermidade ou situação específica, nomeadamente deficiência, exija cuidados e acompanhamento directo do ascendente;

c) Trabalhadores que pretendam assistir o cônjuge ou ascendente seu ou do cônjuge quando, na sequência de acidente ou de doença grave, o seu estado exigir a presença de terceira pessoa;

d) Trabalhadores portadores de deficiência ou sofram de doença grave e sempre sob parecer médico que recomende a prestação de funções a tempo parcial;

e) Trabalhadores que frequentem cursos dos vários graus de ensino com vista à obtenção de habilitações académicas que lhes permitam transitar e progredir nas carreiras do Centro de Formação.

3 — Aos trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias de carácter geral previstos no presente AE.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Regime de isenção de horário de trabalho

1 — O regime de isenção do horário de trabalho é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, sem prejuízo das necessidades de serviço que lhe estão incumbidas, aos deveres de assiduidade e ao cumprimento da duração diária e semanal de trabalho.

2 — O Centro de Formação pode implementar o regime de isenção de horário de trabalho nos casos e condições previstos na lei.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora dos períodos normais de trabalho assim como, nos casos de horário flexível, aquele que é realizado para além do número de horas a que o trabalhador se encontra obrigado.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar, salvo quando invocando motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Deficientes e portadores de doença crónica;
- b) Mulheres grávidas ou trabalhadores com filhos de idade inferior a dois anos;
- c) Menores;
- d) Gozem do estatuto de trabalhador-estudante.

5 — O Centro de Formação fica obrigado a fornecer, a assegurar ou a sustentar o custo de transporte sempre que:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso obrigatório ou complementar;
- b) Em consequência de prestação de trabalho suplementar o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

6 — O trabalho suplementar prestado por cada trabalhador está sujeito aos seguintes limites:

- a) 150 horas por ano, não podendo, contudo, exceder 15 dias por ano em dias de descanso semanal ou feriado;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados.

7 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado de 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas, o qual se vence quando se perfizer 7 horas, e será gozado num dos 60 dias seguintes.

8 — O trabalhador pode, em vez da compensação referida na cláusula 57.<sup>a</sup> ou do previsto no número anterior, optar por uma dedução posterior no período normal de trabalho, em conformidade com a disponibilidade do serviço, a efectuar no ano civil em que o trabalho foi prestado, acrescida de 60 %, das horas de trabalho suplementar prestado, podendo ser através da dispensa, até ao limite de um dia por semana, ou ao acréscimo do período de férias do mesmo ano ou do seguinte, até ao limite máximo de cinco dias úteis seguidos, desde que tal não prejudique o normal funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar são, respectivamente, o domingo e o sábado.

2 — O trabalho em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório, a gozar num dos três dias subsequentes, em data a acordar com o Centro de Formação ou, na falta de acordo, a fixar nos prazos acima indicados pelo conselho administrativo do Centro de Formação, ou ainda acumulá-los com as férias, até ao máximo de cinco dias úteis seguidos.

## CAPÍTULO IX

### Local de trabalho, transferências e deslocações em serviço

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1 — Entende-se por local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2 — No contrato de trabalho celebrado constará obrigatoriamente a indicação do local de trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho sem envolver a mudança de residência do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — O Centro de Formação assume as condições e o pagamento ao trabalhador das despesas directamente

causadas pela deslocação, contra a apresentação dos respectivos recibos, excepto a alimentação e alojamento.

2 — O Centro de Formação assume as condições e o pagamento dos mesmos valores de ajudas de custo a que têm direito os trabalhadores da função pública, de idêntica categoria em caso de deslocação no País ou ao estrangeiro, podendo o trabalhador optar pela marcação prévia de alojamento pelo CFPIC.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações

1 — Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de força maior relacionada com familiares a que se refere a alínea *a*) da cláusula 70.<sup>a</sup>, o Centro de Formação suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

2 — O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo Centro de Formação dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

3 — O Centro de Formação suportará integralmente as despesas de transporte e estadia de um familiar do trabalhador, sempre que os serviços clínicos em que o mesmo esteja a ser assistido considerarem necessária aquela presença.

4 — O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Utilização de viatura própria

As deslocações efectuadas em viatura própria do trabalhador, quando prévia e expressamente autorizadas pelo Centro de Formação, conferem ao trabalhador o direito ao pagamento, por cada quilómetro percorrido, da importância correspondente ao montante máximo para a função pública, em cada momento fixado, com isenção da tributação fiscal.

### CAPÍTULO X

#### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos do Centro de Formação.

2 — A retribuição compreende a remuneração base mínima mensal, ou remuneração principal mensal, e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte, entende-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante seis meses consecutivos, a não ser que outro período de menor duração tenha de ser considerado.

4 — Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do Centro de Formação ao trabalhador.

5 — As remunerações base mensais mínimas são as que constam do anexo II.

6 — A remuneração base mensal será actualizada anualmente sempre que haja actualização na Administração Pública e em percentagem não inferior à que for definida para esta.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1 — O Centro de Formação é obrigado a proceder ao pagamento da retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem noutro local.

2 — O pagamento da retribuição será efectuado por meio de depósito bancário à ordem do trabalhador de forma a que o trabalhador tenha a remuneração depositada na sua conta bancária até ao terceiro dia subsequente ao fixado para os trabalhadores do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social.

3 — No acto de pagamento da retribuição, o Centro de Formação está obrigado a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respectiva categoria, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição da segurança social respectiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação de todas as importâncias recebidas bem como de todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, assim como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = Rm \times 12/52 \times n$$

em que *Rm* é igual à retribuição mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1 — A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à remuneração especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

*a*) No caso de realização de horas suplementares diurnas, o trabalhador tem direito aos seguintes acréscimos sobre *RH* cálculo de acordo com a cláusula 45.<sup>a</sup>:

- a*) 50 % na 1.<sup>a</sup> hora;
- b*) 75 % nas horas ou fracções subsequentes;

*b*) No caso de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, o trabalhador tem direito a um acréscimo de 100 % da remuneração horária.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não o seja na sequência do período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas.

3 — Só é exigível pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do CFPIC.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Remuneração mínima do trabalho suplementar realizado em dia de descanso semanal ou feriado ou de descanso complementar**

1 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

2 — A prestação de trabalho extraordinário em dia de descanso semanal e complementar, e em dia feriado, desde que prestado pelo menos 3h30, confere direito ao subsídio de refeição.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de trabalho nocturno**

1 — O trabalho nocturno é remunerado com um acréscimo de 25 % do valor de remuneração horária.

2 — A remuneração por trabalho nocturno é acumulável com outros acréscimos remuneratórios a que o trabalhador tenha direito.

3 — Não se aplica o disposto no n.º 1 desde que o trabalho prestado em período nocturno seja em actividades exercidas exclusiva e predominantemente nesse período.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1 — Os trabalhadores isentos de horário e não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho têm direito a subsídio mensal igual a 30 % da sua retribuição base;

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho em regime de observância dos limites de períodos normais de trabalho têm direito a um subsídio mensal igual a 20 % da respectiva retribuição.

3 — Quando o trabalhador isento de horário de trabalho preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;

b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, o Centro de Formação pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;

c) Fornecimento pelo Centro de Formação de meio de transporte adequado ou pagamento das despesas de transporte ao trabalhador.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho efectivo uma comparticipação para alimentação nunca inferior à estabelecida para a função pública.

2 — Os trabalhadores com horário a tempo inteiro terão direito ao subsídio previsto no número anterior desde que prestem, no mínimo, três horas e 30 minutos do seu período normal de trabalho diário.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de todas as prestações pecuniárias com carácter periódico e regular que normalmente aufera, calculada da forma indicada no n.º 5 da cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — No ano de admissão, bem como no ano de cessação do contrato de trabalho o montante do subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

3 — No ano de suspensão ou reinício do contrato de trabalho, aplica-se o disposto no n.º 2.

4 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Ajuda de custo diária**

1 — A ajuda de custo diária, em caso de deslocação em serviço, é de montante igual ao fixado para um trabalhador de categoria idêntica ao da Administração Pública.

2 — O trabalhador tem direito, no caso da deslocação diária:

a) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 13 e as 14 horas — 25 % da ajuda de custo referida no n.º 1;

b) Se a deslocação abranger, ainda que parcialmente, o período compreendido entre as 18 e as 20 horas — 25 % da ajuda de custo referida no n.º 1;

c) Se a deslocação implicar alojamento: 50 % da ajuda de custo referida no n.º 1.

3 — A utilização de viatura própria terá de ser previamente autorizada pelo Centro de Formação, sendo pago ao trabalhador um valor por quilómetro percorrido em viatura própria igual ao estabelecido para a Administração Pública.

4 — As deslocações ao estrangeiro conferem direito a:

a) Ajuda de custo diária;

b) Ajuda de custo igual a 70 % da ajuda de custo diária sendo, o alojamento garantido pelo CFPIC;

c) Pagamento das despesas de transporte, tendo o trabalhador de apresentar, posteriormente, os documentos comprovativos da despesa efectuada.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10 % do montante da retribuição base.

## CAPÍTULO XI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — Os feriados obrigatórios são:

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 — São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no n.º 1:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento no qual o trabalhador preste serviço, ou outro dia, por acordo entre o empregador e o trabalhador.

3 — O Centro de Formação concederá ainda a todos os trabalhadores todas as tolerâncias de ponto concedidas aos trabalhadores da Administração Pública.

4 — A Sexta-Feira Santa pode ser observada noutro dia, conforme o acordo entre o CFPIC e o trabalhador.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço do Centro de Formação têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2 — Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores terão ainda direito a:

- a) Um dia de férias adicional no ano em que perfizerem 39 anos;
- b) Dois dias de férias adicionais no ano em que perfizerem 49 anos;
- c) Três dias de férias adicionais no ano em que perfizerem 59 anos;
- d) Um dia de férias por cada dez anos de serviço efectivo prestado no Centro de Formação, desde que avaliados com *Bom*;
- e) Por cada período de cinco anos de serviço prestado no Centro de Formação com a avaliação de *Excelente* será acrescido de um dia de férias a gozar por uma única vez no ano seguinte ao decurso desse prazo;
- f) Após a entrada em vigor do AE quem nos dois primeiros anos obtenha uma classificação de *Excelente* terá excepcionalmente um dia de férias, sendo que a partir do segundo ano de avaliação vigora o estipulado na alínea e).

3 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e o Centro de Formação, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

4 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade empregadora. Em caso de desacordo, compete à entidade empregadora fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

5 — Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

6 — Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o trabalhador gozará sempre, no mínimo, um período de 10 dias consecutivos de férias.

7 — Será elaborado um mapa de férias, que a entidade empregadora afixará nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

8 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da entidade empregadora, se nisso tiverem conveniência.

9 — O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### 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 nos números seguintes.

2 — No ano da admissão 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.

3 — 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.

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da entidade empregadora

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do Centro de Formação determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não

lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado em data a designar pelo Centro.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las até 30 de Abril do ano seguinte.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, sem prejuízo de, em qualquer caso, dever ser assegurado o gozo efectivo de 20 dias de férias.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

Se o Centro de Formação obstar com culpa, total ou parcialmente, ao gozo das férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, sem prejuízo do direito do trabalhador gozar efectivamente o tempo em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se durante as férias o trabalhador adoecer, o tempo de doença não contará como tempo de férias.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente ao Centro o dia do início da doença, bem como o seu termo e comprová-la nos termos deste acordo.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **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, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no continente e, sendo naturais dos arquipélagos dos Açores ou da Madeira, aí as pretendam gozar;

b) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Em caso de tratamento médico.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até ao máximo de metade do período de fé-

rias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o Centro de Formação ou nos casos previstos neste acordo.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Efeito nas férias 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 vencidas, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio, calculado de acordo com a cláusula 43.<sup>a</sup>

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de seis meses de serviço efectivo, a um período de férias e respectivo subsídio, nos termos do n.º 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>

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 subsequente.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição mensal definida de acordo com o estabelecido na cláusula 43.<sup>a</sup>, que será pago juntamente com a retribuição do mês de Junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, 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, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Concessão da licença sem retribuição**

1 — O Centro de Formação pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licenças sem retribuição.

2 — O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição nos termos dos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 317.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Efeitos da licença sem retribuição**

1 — O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.



2 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

3 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal do Centro de Formação.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — No Centro, as faltas do pessoal ao trabalho poderão merecer uma das seguintes classificações:

- a) Justificadas;
- b) Injustificadas.

2 — As faltas serão classificadas com a observância rigorosa das normas que a seguir se estabelecem.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

1 — Só poderão merecer a classificação de justificadas as faltas que o Código do Trabalho considera expressamente como tais.

2 — Consideram-se justificadas as faltas seguintes:

a) Por falecimento de pessoas de família, que não podem ultrapassar o estipulado no seguinte quadro:

- Avós — dois dias consecutivos;
- Avós do cônjuge — dois dias consecutivos;
- Bisavós — dois dias consecutivos;
- Bisavós do cônjuge — dois dias consecutivos;
- Bisnetos — dois dias consecutivos;
- Bisnetos do cônjuge — dois dias consecutivos;
- Cônjuge (marido/esposa) — cinco dias consecutivos;
- Cunhados — dois dias consecutivos;
- Enteados — cinco dias consecutivos;
- Filhos — cinco dias consecutivos;
- Genros/noras — cinco dias consecutivos;
- Irmãos — dois dias consecutivos;
- Madrasta/padrasto — cinco dias consecutivos;
- Netos — cinco dias consecutivos;
- Pais — cinco dias consecutivos;
- Sogros — cinco dias consecutivos;

Pessoa que viva em união de facto ou comunhão de mesa e habitação há mais de dois anos — cinco dias consecutivos.

- b) Por motivo de casamento — 15 dias seguidos;
- c) Aniversário — um dia, mediante autorização prévia do director e sem prejuízo de serviço;
- d) Por motivo de força maior (cataclismo, inundação, tempestade ou situação extraordinária semelhante) — pelo tempo indispensável;

e) Por imposição de autoridade judicial, militar ou policial, por motivo não imputável ao trabalhador — pelo tempo indispensável;

f) Por motivo de exames, em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado — dois dias para prestação de exames ou provas de avaliação, quer escritas quer orais, sendo um dia o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, para o qual contam os sábados, domingos e feriados.

Se se tratar de provas em dias consecutivos, ou mais de uma prova no mesmo dia, os dias de falta, além do próprio dia do exame, são tantos quantos os exames a efectuar. Por cada disciplina o limite de faltas é de quatro por ano;

g) Por motivo de candidatura a eleição para cargos públicos — durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

h) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filhos, adoptados ou enteados menores de 10 anos;

i) No que respeita à alínea anterior é concedido ao trabalhador a possibilidade de justificar e remunerar o tempo estritamente necessário para consulta médica dos filhos menores de 10 anos. O trabalhador deverá apresentar sempre a respectiva notificação justificativa onde conste a hora de entrada e saída nos serviços médicos;

j) Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquele durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados;

k) Este regime é aplicável, independentemente da idade, caso o filho, adoptado ou filho do cônjuge que com este reside seja portador de deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano;

l) O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela, ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial ou administrativa;

m) Por motivo de nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam em comunhão de mesa e habitação, até 30 dias consecutivos a seguir ao nascimento;

n) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar (cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral, filho, adoptado ou enteado com mais de 10 anos de idade) até 15 dias por ano. Acresce um dia por cada filho, enteado ou adoptado além do primeiro;

o) A justificação das faltas faz-se mediante prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência e declaração de que os outros membros do agregado familiar exercem actividade profissional e não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência;

p) Motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

q) Por motivo de doação de sangue — o período da manhã ou período da tarde consoante a hora de doação;

r) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte dos delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, conforme a cláusula 23.<sup>a</sup>;

s) Por motivo de exercício das suas funções específicas, por parte dos elementos da comissão de trabalhadores — 25 horas mensais;

t) As faltas dadas pelos trabalhadores que façam parte das direcções das associações sindicais, em exercício da actividade sindical, conforme os termos previstos nas cláusulas 23.ª e 25.ª;

u) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável da educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.

3 — Ainda que os motivos invocados sejam os que expressamente aqui se referem, para que possam as faltas ser classificadas a este título, isto é, para que possam ser justificadas sem perda de remuneração, é indispensável que os trabalhadores interessados respeitem o que adiante se determina, quanto à comunicação e apresentação de documentos de prova.

4 — Efectivamente, compete aos trabalhadores faltosos apresentar prova bastante de onde, de modo inequívoco, se conclua a justificação das faltas pelos motivos referidos. O Centro, através do Serviço de Pessoal, directamente ou por sua iniciativa, pode, porém, sempre que o entenda conveniente, diligenciar para obter, por outras vias, a confirmação dos motivos alegados para as faltas.

#### Cláusula 71.ª

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o que a seguir se dispõe.

2 — Determinam perda de retribuição as faltas previstas no n.º 2 do artigo 255.º do Código do Trabalho, a saber:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;

b) Acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As qualificadas por lei como tal quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo Centro.

3 — Também não dão direito a retribuição as faltas previstas nas alíneas h), j), k), l), m) e n) do n.º 2 da cláusula anterior.

4 — As faltas dadas nos termos da alínea g) do n.º 2 da cláusula anterior apenas conferem direito a retribuição no máximo de um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios-dias ou dias completos com aviso prévio de 48 horas.

5 — Ainda que os motivos sejam os que expressamente aqui se referem, para justificação das faltas a este título é indispensável a apresentação oportuna de documento comprovativo e ainda a observância dos prazos que a lei estabelece para a comunicação das faltas.

#### Cláusula 72.ª

##### Faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência e, além disso, constituem infracção disciplinar.

2 — Constituem infracção disciplinar grave, podendo ser justa causa para despedimento, as faltas injustificadas que determinem prejuízos ou riscos graves para o Centro ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando atingirem o número de 5 dias seguidas ou 10 dias interpoladas em cada ano civil. São também consideradas infracção grave as faltas dadas a um ou meio período de trabalho imediatamente anteriores ou posteriores aos dias de descanso ou feriados.

3 — São sempre consideradas como injustificadas para os efeitos aqui referidos as seguintes:

As que o motivo alegado seja comprovadamente falso;

As que não sejam comunicadas nos termos do artigo 253.º do Código do Trabalho, embora os motivos sejam justificáveis ou até justificados;

Todas as faltas ou atrasos, saídas mais cedo ou esquecimento, em que não haja comunicação escrita ao Serviço de Pessoal.

#### Cláusula 73.ª

##### Atrasos ou chegadas tardias

1 — Os atrasos ou chegadas tardias ao trabalho são, para todos os efeitos, ausências ao trabalho (faltas), pelo que, quanto à sua classificação, deverão observar-se as normas estabelecidas relativamente às faltas, tendo-se em consideração os motivos que as originam.

2 — Em caso de atraso, o funcionário além de marcar o cartão, deverá de imediato comunicar à chefia o seu atraso por escrito, para conhecimento e a fim de lhe ser autorizado o início de trabalho a partir da hora assinalada.

3 — Quando se verificar a marcação do cartão para além da hora do início de trabalho, e não havendo comunicação escrita à chefia, o tempo de ausência será considerado falta injustificada.

4 — Os atrasos injustificados superiores a meia hora regem-se ainda pelo disposto no artigo 256.º, n.º 3, do Código do Trabalho e:

a) Se superiores a 30 minutos e inferiores a 60 minutos será recusada a aceitação da prestação de trabalho durante parte do dia;

b) Se superiores a 60 minutos, será recusada a prestação de trabalho durante todo o dia.

#### Cláusula 74.ª

##### Saídas mais cedo

As saídas do Centro, depois de iniciado o trabalho, por motivos que não sejam da responsabilidade do Centro, dependem de prévia autorização da respectiva chefia.

A marcação do cartão é obrigatória e não será substituída pelo impresso «Comunicação de Ausência» autorizado pela chefia do funcionário interessado.

Se não houver qualquer outra comunicação a justificar um tratamento mais favorável, a classificação do tempo perdido será justificado com perda de remuneração.

Sempre que as chefias entendam não ser de aceitar os motivos invocados para a saída, a sua verificação, além de fazer incorrer em falta injustificada, constitui violação ao dever de obediência e é motivo de sanção disciplinar.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### Esquecimentos

1 — Os esquecimentos (não marcação do cartão de ponto por motivo imputável ao funcionário), não comunicados por escrito à chefia, equivalem para todos os efeitos a falta injustificada.

2 — Quando falta do sistema, os trabalhadores devem dirigir-se à Recepção informando da falha, onde será marcada a hora em impresso próprio.

3 — A marcação do cartão na hora do almoço é obrigatória para todos os trabalhadores.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### Comunicação das faltas

1 — Na comunicação das faltas, e independentemente da classificação que lhes venha a ser atribuída, em função dos documentos de prova a apresentar, têm os funcionários de respeitar o que estabelece o artigo 253.º do Código do Trabalho, nomeadamente:

a) Faltas previsíveis — são obrigatoriamente comunicadas com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Faltas imprevisíveis — são obrigatoriamente comunicadas logo que possível.

2 — As faltas não comunicadas nas condições e prazos referidos serão tidas como injustificadas.

3 — A comunicação prévia de falta em caso algum significará autorização da parte da chefia para a ausência ao trabalho. A classificação das faltas, mesmo que previamente comunicadas, fica condicionada aos elementos de prova que venham a ser apresentados, dentro dos critérios definidos nesta Ordem de Serviço.

4 — Até prova em contrário, presume-se que a comunicação, por qualquer meio ao alcance do trabalhador, no caso de faltas imprevistas, pode ser feita no primeiro período de trabalho do primeiro dia de falta, o que a não acontecer implicará a classificação da falta como injustificada.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Apresentação de provas dos motivos invocados para faltas

1 — Em princípio deverão as chefias exigir, sempre e para todas as faltas, prova inequívoca, de preferência documental, dos motivos alegados para as ausências ao trabalho, independentemente da classificação que venha a atribuir-se-lhes, por força destas normas.

2 — A prova documental é sempre indispensável para as faltas que devam merecer a classificação de justificadas sem perda de remuneração. Essa prova deverá referir de modo expresso o motivo alegado pelo funcionário para a justificação da(s) falta(s).

3 — Nas faltas por falecimento, a prova deverá referir o grau de parentesco ou de afinidade com o funcionário e no caso particular de outros parentes deve ainda expressamente referir a coabitação (comunhão de mesa ou habitação). Poderá aceitar-se como prova qualquer documento passado por entidade idónea (pároco de freguesia, responsável pelo cemitério, etc.) e desde que esse documento não ofereça dúvidas. No caso de dúvida, poderá

exigir-se certidão de óbito do falecido e certidão narrativa completa do funcionário, de cuja análise resulte de forma inequívoca o grau de parentesco ou afinidade.

4 — Nas faltas por motivo de força maior, salvo casos em que o acontecimento invocado seja do domínio público (notícia nos jornais, por exemplo) ou do conhecimento geral (inundação no acesso às instalações, por exemplo), a prova poderá ser feita por documento passado por entidade competente, junta de freguesia, chefe de estação (nos casos de atrasos devidos a desabamento da via férrea), agentes de autoridade, etc.

5 — Para justificação das faltas por imposição de autoridade militar, judicial ou policial, não basta a apresentação de contrafé ou aviso de convocação emitido pela autoridade respectiva, contudo, estes documentos poderão servir para a comunicação das faltas. Para a sua classificação como «justificada sem perda de remuneração» deverá o funcionário apresentar posteriormente documento onde conste de modo inequívoco em que qualidade foi solicitada a sua comparência perante a autoridade (como queixoso, como testemunha ou como réu).

6 — Nas faltas por motivo de exames, a prova será constituída por documento passado pela secretaria do estabelecimento escolar, com carimbo, indicando as horas do(s) exame(s) ou da presença nas instalações escolares para esse efeito.

7 — Nas faltas por motivo de doença, do próprio ou dos familiares, nos casos de recurso a serviços e médicos particulares e a estabelecimentos de serviço nacional de saúde, deverá adoptar-se procedimento semelhante ao atrás referido para as faltas por imposição judicial, militar ou policial, não sendo bastante como prova as «senhas de consulta», as declarações de presença ou pagamento de honorários, sendo indispensável a apresentação de documento comprovando o tempo de presença ali e confirmando a doença, sem contudo indicarem a natureza desta.

8 — A apresentação dos documentos necessários à classificação das faltas é da responsabilidade dos funcionários interessados. As chefias deverão proceder a essa classificação, em conformidade com os documentos de prova exibidos e os critérios definidos nestas normas.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### Disposições finais

1 — O Serviço de Pessoal, com base nos elementos a comunicar pelos serviços de ponto e pelas chefias, elabora mapas mensais, por secção e em duplicado, onde constem relativamente a cada funcionário, as faltas dadas no mês e as faltas acumuladas por cada um dos tipos de classificação.

2 — O Serviço de Pessoal elaborará os impressos como suportes documentais adequados para as comunicações a utilizar pelos funcionários e a enviar aos Serviços de Pessoal com a classificação dada às faltas pelas chefias respectivas.

3 — Nos impressos em uso, deverão as chefias escrever de forma inequívoca a classificação dada às faltas:

Justificadas sem perda de remuneração;  
Justificadas com perda de remuneração;  
Injustificadas.

4 — Os funcionários podem, nos 10 dias imediatos ao conhecimento da classificação das faltas, recorrer da classificação atribuída pelo Serviço de Pessoal às faltas dadas para a Direcção do Centro, a qual decidirá nos 10 dias subsequentes.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, doença ou acidente, licença sem retribuição, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressunham a efectiva prestação de trabalho.

2 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo imputável ao Centro, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **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, as ausências poderão ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja garantido o mínimo de 20 dias de férias.

## CAPÍTULO XII

### **Cessaçã o do contrato de trabalho**

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Cessaçã o do contrato de trabalho**

1 — Os efeitos do acordo de revogaçã o do contrato de trabalho podem cessar por decisã o do trabalhador até ao sétimo dia útil seguinte à data da respectiva celebraçã o, mediante comunicaçã o escrita.

2 — No processo de despedimento colectivo, a decisã o de despedimento com mençã o expressa do motivo deve ser comunicada por escrito a cada trabalhador e à comissão sindical ou delegado sindical ou na sua falta à comissão de trabalhadores com uma antecedência não inferior a 90 dias relativamente à data prevista para a cessaçã o do contrato.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Indemnizaçã o em substituiçã o de reintegraçã o**

Em substituiçã o da reintegraçã o pode o trabalhador optar por uma indemnizaçã o de 30 dias de retribuiçã o base por cada ano completo ou fracçã o de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Compensaçã o por caducidade de contrato a termo**

A compensaçã o por caducidade do contrato a termo decorrente de declaraçã o do Centro de Formaçã o é equi-

valente a dois dias de retribuiçã o base por cada mês de antiguidade ou fracçã o.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Compensaçã o por cessaçã o decorrente de motivo imputável à empresa ou por inadaptaçã o**

A compensaçã o devida ao trabalhador por cessaçã o do contrato de trabalho fundada em encerramento do Centro de Formaçã o, em despedimento colectivo, em extinçã o de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptaçã o, corresponde à retribuiçã o mensal por cada ano de antiguidade ou fracçã o.

## CAPÍTULO XIII

### **Regime disciplinar**

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Infracçã o disciplinar**

1 — Considera-se infracçã o disciplinar a violaçã o culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposiçã oes legais aplicáveis e por este acordo.

2 — Sob pena de caducidade, o procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o Centro de Formaçã o, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracçã o.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Exercício da açã o disciplinar**

1 — Nenhuma sançã o disciplinar pode ser aplicada sem audiênci a prévia do trabalhador, sob pena de nulidade.

2 — O poder disciplinar deverá ter sempre subjacente o objectivo da recuperaçã o do trabalhador como ser humano e interventor nos desígnios do Centro de Formaçã o, devendo, sempre que possível, ser precedido ou mesmo substituído por outras actuaçã oes que possibilitem mais eficaz prossecuçã o do objectivo enunciado.

3 — No processo tendo em vista o despedimento por facto imputável ao trabalhador, observar-se-ã o os seguintes prazos:

a) O trabalhador dispõ e de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa;

b) Concluídas as diligênci as probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão sindical ou delegado sindical ou na sua falta à comissão de trabalhadores, que pode, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior, o Centro dispõ e de 30 dias para proferir a decisã o, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sançã o.

4 — A aplicaçã o da sançã o terá lugar nos três meses subsequentes à decisã o.

5 — O trabalhador pode sempre impugnar judicialmente qualquer sançã o que lhe tenha sido aplicada.

6 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode o Centro de Formaçã o suspender o trabalhador desde que, em resoluçã o escrita e comunicada ao trabalhador e à comissão

sindical ou delegado sindical ou na sua falta à comissão de trabalhadores, demonstre que a presença do trabalhador se mostra inconveniente para a elaboração do processo disciplinar, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam.

2 — Até prova em contrário presume-se abusivo o despedimento ou aplicação de qualquer sanção sob aparência de punição de outra falta, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

## CAPÍTULO XIV

### Condições particulares (ou especiais) de trabalho

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Maternidade e paternidade

Rege-se pelo constante no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro) e na Lei da Parentalidade (Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abri).

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa de ensino, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) O horário de trabalho deve ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;
- b) Quando não seja possível a aplicação do disposto na alínea anterior o trabalhador-estudante tem direito a dispensa do trabalho para frequência das aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e conta como prestação efectiva de serviço, com a seguinte duração máxima dependendo do período normal do trabalho semanal:
  - i) 3 horas semanais para período igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas;
  - ii) 4 horas semanais para período igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas;
  - iii) 5 horas semanais para período igual ou superior a 34 horas;

c) Faltar justificadamente por motivo da prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

- i) No dia da prova e no imediatamente anterior;
- ii) No caso de provas em dias seguidos, ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantos as provas a prestar;
- iii) Os dias imediatamente anteriores incluem os dias de descanso e feriados;
- iv) As faltas aqui previstas não podem exceder quatro dias por disciplina em cada ano lectivo e o direito a faltas só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina;

d) Faltar justificadamente na medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas;

e) Gozar férias de acordo com as necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento do Centro;

f) Gozar em cada ano civil licença sem retribuição com duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

2 — Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, considera-se prova de avaliação o exame ou outra prova escrita ou oral, bem como a apresentação de trabalhos quando estes o substituam ou complementem e desde que determinem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

3 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e alínea anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto do Centro de Formação da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

4 — As regalias previstas nas alíneas a), b), d), e) e f) do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiaria dessas mesmas regalias.

5 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitado em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6 — Para efeitos dos n.ºs 4 e 5 considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adopção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

7 — Os direitos do trabalhador-estudante cessam imediatamente em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando estes sejam utilizados para outros fins.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — 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 participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito, nomeadamente, em igualdade de condições no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

13 — Se o trabalhador frequentar o curso a pedido do Centro de Formação, este suportará os respectivos custos e concederá ao trabalhador o tempo necessário para a sua preparação e participação, incluindo o tempo de transporte.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Trabalho de menores**

É vedado ao Centro de Formação encarregar trabalhadores com menos de 18 anos de trabalhos que possam ser considerados prejudiciais atendendo ao nível das suas aptidões físicas ou para o seu desenvolvimento.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Exercício de cargos em comissão de serviço**

1 — Os cargos de administração e direcção dependentes directamente da administração podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

2 — O regime do contrato em comissão de serviço, a sua nomeação e a cessação desta regem-se pelo estipulado no Código do Trabalho.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional do trabalhador**

1 — A cedência ocasional de trabalhadores só é lícita:

- a) Se o trabalhador cedido estiver vinculado ao Centro de Formação por contrato sem prazo;
- b) Se tiver o acordo escrito do trabalhador.

2 — A cedência ocasional terá de ser titulada por um documento escrito assinado pelo trabalhador, pela entidade cedente e pela entidade cessionária, o qual deverá conter obrigatoriamente o cargo ou função a executar, a categoria do trabalhador e sua retribuição, a entidade responsável pelo pagamento da retribuição e dos encargos sociais inerentes, o início e fim da cedência, a declaração expressa de aceitação da cedência por parte do trabalhador e o cargo que ocupará quando regressar à entidade cedente.

3 — No regresso ao Centro de Formação cedente o trabalhador terá direito a todos os benefícios e regalias que teria alcançado se se tivesse mantido ao serviço da pessoa colectiva cedente, designadamente no que respeita à progressão na carreira.

4 — O tempo de cedência conta-se na antiguidade do trabalhador ao serviço de pessoa colectiva cedente.

## CAPÍTULO XV

### **Regalias sociais**

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa**

O Centro de Formação obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data do impedimento.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional**

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço do Centro de Formação, este diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data do sinistro ou do diagnóstico da doença profissional ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, o Centro de Formação pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1 desta cláusula, o CFPIC pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio que, juntamente com a prestação da seguradora, assegure ao trabalhador a remuneração base líquida à data do acidente.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados no CFPIC, durante o período de incapacidade, para a respectiva categoria.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de infantário e de livros**

Os trabalhadores terão direito a subsídio de infantário e subsídio de livros nas condições e nos montantes que forem atribuídos pelos serviços sociais da Administração Pública.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

Desde que previamente autorizada, o CFPIC poderá apoiar financeiramente a frequência de cursos de formação profissional por parte dos trabalhadores ao seu serviço, se a iniciativa do trabalhador se revelar de interesse directo para o CFPIC, suportando 60 % dos custos das respectivas inscrição e frequência.

## CAPÍTULO XVI

### **Disposições finais transitórias**

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1 — As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, composta no máximo por três membros de cada

parte, com competência para interpretar as disposições deste acordo.

2 — As partes outorgantes podem-se fazer acompanhar no máximo por dois assessores.

3 — Para efeitos da respectiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, no prazo de 30 dias após a publicação deste acordo a identificação dos seus representantes.

4 — As deliberações são tomadas por unanimidade e enviadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

5 — As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

O regime contido neste acordo só poderá ser afastado por contrato individual de trabalho desde que neste se consagrem disposições mais favoráveis para o trabalhador.

### ANEXO I

#### Enquadramento profissional das carreiras

Grupo prof.	Nível de qualificação	Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Habilitações
I	Quadros superiores.	Técnico superior.	Técnico superior consultor. Técnico superior assessor. Técnico superior	Realiza estudos e emite pareceres tendo em vista a definição das políticas a desenvolver pelo Centro nas suas diversas áreas de intervenção. Concebe e propõe normativos respeitantes aos diferentes campos de actividade do Centro, nomeadamente de planeamento, investigação, programação e organização. Estuda e avalia métodos e instrumentos a utilizar na concretização de medidas e acções a desenvolver pelo Centro. Assegura o desenvolvimento das actividades na secção a que está afecto, bem como o atendimento personalizado do público que se dirige aos serviços.	Licenciatura adequada à natureza das funções a exercer.
		Técnico superior de formação.	Técnico superior de formação consultor. Técnico superior de formação assessor. Técnico superior de formação.	Realiza estudos e emite pareceres tendo em vista a definição das políticas a desenvolver pelo Centro nas suas diversas áreas de intervenção. Concebe e propõe normativos respeitantes aos planeamentos, investigação, programação, organização e gestão da formação profissional do Centro. Estuda e avalia métodos e instrumentos a utilizar na concretização de medidas e acções no campo da formação profissional, apoiando, entre outros, em diagnósticos de necessidades de formação. Assegura o desenvolvimento das actividades na secção a que está afecto, bem como o atendimento personalizado do público que se dirige aos serviços. Desenvolve programas e instrumentos técnico-pedagógicos necessários à implementação e avaliação das acções de formação. Colabora na elaboração/definição dos programas, espaços de formação, equipamentos e recursos didácticos, necessários aos diferentes percursos formativos. Organiza, coordena e acompanha o desenvolvimento das acções de formação e ministra formação. Colabora na implementação e gestão de um sistema de informação, divulgação e promoção de formação profissional, a nível local, regional e nacional.	
		Conselheiro de orientação profissional.	Conselheiro de orientação profissional consultor. Conselheiro de orientação profissional assessor. Conselheiro de orientação profissional.	Assegura o desenvolvimento de intervenções individuais e ou em grupo no quadro da informação ou orientação profissional, em função das características dos indivíduos. Dinamiza processos de recrutamento e selecção. Desenvolve intervenções individuais e ou em grupo tendo em vista proporcionar a aquisição de competências cognitivas, inter e intrapessoais facilitadoras da (re)inserção socioprofissional. Organiza, coordena e anima acções de acompanhamento psicopedagógico dos formandos, visando o desenvolvimento de competências que facilitem a integração da formação no seu processo de desenvolvimento pessoal, profissional, social e inserção no mundo do trabalho. Colabora em estudos de investigação, concepção, elaboração e avaliação de metodologias de intervenção nos domínios da informação e orientação profissional.	

Grupo prof.	Nível de qualificação	Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Habilitações
II	Quadros médios.	Técnico. . . . .	Técnico principal Técnico especialista. Técnico. . . . .	Procede à elaboração de estudos e análises em diversas áreas funcionais do Centro que requerem conhecimentos técnicos especializados. Propõe e ou colabora na aplicação de normativos e procedimentos na área da sua competência, tendo em vista a prossecução dos objectivos definidos. Prepara e organiza os elementos necessários à elaboração de pareceres técnicos e informações.	
		Técnico se sistemas.	Técnico de sistemas principal. Técnico de sistemas especialista. Técnico de sistemas.	Define as normas de criação de manutenção de salvaguarda da informação e estabelece as normas e mecanismos adequados à sua reposição em exploração, sempre que tal se revele necessário. Colabora com as diferentes áreas que intervêm no planeamento dos trabalhos, definindo prioridades e sequências. Controla a utilização e rendimento do equipamento. Assegura o normal funcionamento da rede, diagnosticando e corrigindo as anomalias ocorridas e avaliando e optimizando a capacidade de resposta junto dos utilizadores. Assegura, com suportes lógicos e os equipamentos disponíveis, a interligação a outras redes de comunicação de dados locais, ou alargadas.	
		Técnico de formação.	Técnico de formação principal. Técnico de formação especialista. Técnico de formação.	Estuda e analisa as características do mercado de emprego para, a partir de diagnóstico de necessidades de formação, propor medidas tendentes à sua regularização. Desenvolve programas e instrumentos técnico-pedagógicos necessários à implementação e avaliação das acções de formação. Colabora na definição dos espaços e ou equipamentos necessários às diferentes acções de formação. Organiza, enquadra e ou ministra acções de formação a diferentes níveis (técnico, técnico-profissional, pedagógico ou outros) nas suas diversas modalidades.	
III	Profissionais altamente qualificados.	Técnico administrativo.	Técnico administrativo principal. Técnico administrativo especialista. Técnico administrativo.	Procede à concepção de trabalhos relacionados com a área administrativa e financeira. Colabora e executa tarefas de natureza administrativa, a partir de orientações superiormente fixadas, designadamente nas áreas financeiras, de contabilidade, tesouraria, expediente geral, arquivo, secretariado, gestão de pessoal, comunicação e aprovisionamentos. Estabelecer prioridades de trabalho específico. Redacção e elaboração de documentos relacionados com área administrativa e financeira. Presta informações relacionadas com a sua área de actividade.	12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente, em área adequada à natureza das funções a exercer.
		Formador (*) (sem licenciatura).	Formador principal. Formador especialista. Formador . . . . .	Estuda e analisa as características do mercado de emprego para, a partir de diagnóstico de necessidades de formação, propor medidas tendentes à sua regularização. Desenvolve programas e instrumentos técnico-pedagógicos necessários à implementação e avaliação das acções de formação. Colabora na definição dos espaços e ou equipamentos necessários às diferentes acções de formação. Organiza, enquadra e ou ministra acções de formação a diferentes níveis (técnico, técnico-profissional, pedagógico ou outros) nas suas diversas modalidades.	
		Trabalhador altamente qualificado.	Trabalhador altamente qualificado.	Realiza com autonomia trabalhos muito complexos de conteúdos técnico-profissional ou administrativo, requerendo capacidades específicas.	
IV	Profissionais qualificados.	Fiel de armazém.	Fiel de armazém	Recebe, armazena e entrega mercadorias, matérias-primas, ferramentas, materiais, produtos acabados e outros artigos, providencia pela sua arrumação e conservação e mantém os registos apropriados.	9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente.



Grupo prof.	Nível de qualificação	Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Habilitações
		Cozinheiro (*)		Prepara, tempera e cozinha alimentos para confecção de refeições. Prepara e garante pratos e travessas, vigia o cumprimento das regras de higiene e efectua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar	
		Motorista de ligeiros.	Motorista de ligeiros.	Conduz viaturas ligeiras para transporte de passageiros e ou de mercadorias, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e mercadorias. Recebe e entrega expediente e encomendas, efectua recados e tarefas elementares indispensáveis ao funcionamento dos serviços. Assegura o bom estado de funcionamento da viatura.	
		Trabalhador qualificado.	Trabalhador qualificado.	Executa tarefas complexas que exigem formação teórica e prática em área de actividade, envolvendo, em regra, muitas operações diferenciadas e frequentemente rotineiras, com base em directivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.	
		Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.	Executa tarefas simples, diversificadas, totalmente determinadas, podendo exigir esforço físico e conhecimento de ordem prática susceptíveis de serem aprendidos no próprio local de trabalho num curto espaço de tempo	
		Trabalhador especializado.	Trabalhador especializado.	Executa tarefas pouco complexas, predominantemente manuais, normalmente rotineiras ou repetitivas, exigindo conhecimentos profissionais práticos elementares.	
V	Pessoal auxiliar.	Auxiliar . . . .	Auxiliar . . . . .	Executa tarefas pouco complexas, não diversificadas, predominantemente manuais, normalmente rotineiras ou repetitivas, exigindo conhecimentos profissionais práticos elementares.	

(\*) Carreira a extinguir quando vagar.

**ANEXO II****Artigo 4.º****Normas de transição das carreiras e grelha salarial****Enquadramento remuneratório****Artigo 1.º****Transição para as novas carreiras**

O trabalhador é integrado na categoria que corresponde às funções desempenhadas, conforme quadro I.

**Artigo 2.º****Data de transição**

A transição dos trabalhadores do CFPIC para os novos níveis de qualificação, carreiras, categorias e escalões produz efeitos à data de entrada em vigor do presente acordo de empresa.

**Artigo 3.º****Princípio geral de transição**

Da transição para as novas carreiras, a que se reporta o mapa anterior, não pode resultar diminuição da remuneração do trabalhador.

O trabalhador transita para escalão da nova carreira/categoria profissional:

- A que corresponda remuneração para o ano de 2011 igual à que agora auferir;
- Ou, caso não haja essa coincidência, o escalão imediatamente superior, embora aufera a mesma remuneração enquanto não for actualizada;

até perfazer o tempo remanescente necessário para a transição para o escalão seguinte nos termos previstos no presente AE.

**Artigo 5.º****Grelha salarial**

A grelha salarial para o ano 2010 é a que consta do quadro II.

**Quadro I — Transição para as novas carreiras**

	Novas carreiras	Actuais carreiras no CFPIC
Quadros superiores	Técnico superior. . . . .	Assessor informático. Técnico superior de informática principal. Técnico superior de informática.
	Técnico superior consultor. . . . . Técnico superior assessor . . . . . Técnico superior. . . . .	

Novas carreiras		Actuais carreiras no CFPIC	
			Técnicos superiores (das novas oportunidades).
	Técnico superior de formação	Técnico superior de formação consultor . . . Técnico superior de formação assessor . . . . Técnico superior de formação . . . . .	Formadores (com licenciatura).
	Conselheiro de orientação profissional.	Conselheiro de orientação profissional consultor. Conselheiro de orientação profissional assessor. Conselheiro de orientação profissional	Conselheiro de orientação profissional consultor. Conselheiro de orientação profissional assessor. Conselheiro de orientação profissional.
Quadros médios . . .	Técnico. . . . .	Técnico principal . . . . . Técnico especialista . . . . . Técnico. . . . .	(Não existe esta carreira no CFPIC).
	Técnico de sistema. . . . .	Técnico de sistema principal . . . . . Técnico de sistema especialista . . . . . Técnico de sistema. . . . .	Técnico de informática de 1.ª classe. Técnico de informática de 2.ª classe. Praticante.
	Técnico de formação (*) . . . .	Técnico de formação principal. . . . . Técnico de formação especialista . . . . . Técnico de formação . . . . .	Formador programador de 1.ª classe. Formador programador de 2.ª classe. Formador programador de 3.ª classe.
Profissionais altamente qualificados.	Técnico administrativo. . . . .	Técnico administrativo principal . . . . . Técnico administrativo especialista . . . . . Técnico administrativo. . . . .	Técnico administrativo. Administrativo principal. Administrativo de 1.ª classe. Administrativo de 2.ª classe. Administrativo de 3.ª classe. Praticante
	Formador (*) (sem licenciatura).	Formador principal. . . . . Formador especialista . . . . . Formador . . . . .	Formador principal. Formador de 1.ª classe. Formador de 2.ª classe. Formador de 3.ª classe. Formador estagiário.
	Trabalhador altamente qualificado.	Trabalhador altamente qualificado. . . . .	(Não existe esta carreira no CFPIC).
Profissionais qualificados.	Fiel de armazém. . . . .	Fiel de armazém. . . . .	Fiel — encarregado geral. Encarregado. Especialista. Preparador de sector. Preparador. Praticante.
	Cozinheiro (*) . . . . .	Cozinheiro . . . . .	Cozinheiro.
	Motorista de ligeiros . . . . .	Motorista de ligeiros . . . . .	Motorista principal. Motorista de 1.ª classe. Motorista de 2.ª classe. Motorista de 3.ª classe.
Profissionais qualificados.	Trabalhador qualificado . . . . .	Trabalhador qualificado (operários de manutenção).	Encarregado geral. Encarregado. Principal. Oficial de 1.ª Oficial de 2.ª Oficial de 3.ª Estagiário de 1.ª Estagiário de 2.ª Praticante.
	Auxiliar administrativo . . . . .	Auxiliar administrativo . . . . .	Auxiliar administrativo de 1.ª classe. Auxiliar administrativo de 2.ª classe. Estagiário.
	Trabalhador especializado . . .	Trabalhador especializado . . . . .	(Não existe esta carreira no CFPIC).
Pessoal auxiliar . . . .	Auxiliar . . . . .	Auxiliar . . . . .	(Não existe esta carreira no CFPIC).

(\*) Para extinguir quando vagar.

## Quadro II — Grelha salarial para 2010

Novas carreiras			Escalaões/níveis (vencimento em euros para 2010)								
Grupo de pessoal	Carreira	Categoria	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º
Quadros superiores.	Técnico superior.	Técnico superior consultor.	2 631,33	2 758,96	2 913,57	3 188,50					
		Técnico superior assessor.	2 127,82	2 300,52	2 404,65	2 542,76					
		Técnico superior.	1 393,82	1 528,43	1 659,86	1 804,95	1 902,41	2 057,97			
	Técnico superior de formação.	Técnico superior de formação consultor.	2 631,33	2 758,96	2 913,57	3 188,50					
		Técnico superior de formação assessor.	2 127,82	2 300,52	2 404,65	2 542,76					
		Técnico superior de formação.	1 393,82	1 528,43	1 659,86	1 804,95	1 902,41	2 057,97			
	Conselheiro de orientação profissional.	Conselheiro de orientação profissional consultor.	2 631,33	2 758,96	2 913,57	3 188,50					
		Conselheiro de orientação profissional assessor.	2 127,82	2 300,52	2 404,65	2 542,76					
		Conselheiro de orientação profissional.	1 393,82	1 528,43	1 659,86	1 804,95	1 902,41	2 057,97			
Quadros médios.	Técnico. . .	Técnico principal.	1 980,83	2 077,34	2 210,68	2 451,32					
		Técnico especialista.	1 626,21	1 706,53	1 803,04	1 892,89					
		Técnico. . . . .	1 048,09	1 133,49	1 191,27	1 287,78	1 384,29	1 481,76			
	Técnico de sistema.	Técnico de sistema principal.	2 131,63	2 259,89	2 401,48	2 451,32					
		Técnico de sistema especialista.	1 617,95	1 747,17	1 868,76	2 003,05					
		Técnico de sistema.	1 162,06	1 239,21	1 335,72	1 432,87	1 522,08	1 162,06			
	Técnico de formação (*).	Técnico de formação principal.	1 993,21	2 152,90	2 312,90	2 451,32					
		Técnico de formação especialista.	1 626,21	1 706,53	1 803,04	1 892,89					
		Técnico de formação.	1 048,09	1 133,49	1 191,27	1 287,78	1 384,29	1 481,76			
Profissionais altamente qualificados.	Técnico administrativo.	Técnico administrativo principal.	1 187,17	1 239,90	1 292,09	1 352,00					
		Técnico administrativo especialista.	963,32	1 007,29	1 059,51	1 112,95	1 150,86				
		Técnico administrativo.	772,52	801,82	830,82	865,41	899,03	940,91			
	Formador (*) (sem licenciatura).	Formador principal.	1 278,80	1 339,00	1 387,30	1 438,93					
		Formador especialista.	1 057,00	1 108,80	1 147,60	1 187,80	1 234,14				
		Formador . . . .	888,61	918,83	955,50	990,67	1 059,51				
	Trabalhador altamente qualificado.	Trabalhador altamente qualificado.	784,90	814,43	846,49	879,51	911,57	950,31	983,96	1 026,82	1 066,82

Novas carreiras			Escalaões/níveis (vencimento em euros para 2010)								
Grupo de pessoal	Carreira	Categoria	1.º	2.º	3.º	4.º	5.º	6.º	7.º	8.º	9.º
Profissionais qualificados.	Fiel de armazém.	Fiel de armazém	621,09	651,25	682,04	712,20	743,00	772,52	803,32	832,52	867,13
	Cozinheiro (*).	Cozinheiro . . .	621,09	651,25	682,04	712,20	743,00	772,52	803,32	832,52	867,13
	Motorista de ligeiros.	Motorista de ligeiros.	621,09	651,25	682,04	712,20	743,00	772,52	803,32	832,52	867,13
	Trabalhador qualificado.	Trabalhador qualificado.	682,04	708,39	737,60	767,12	796,65	826,17	855,70	889,03	923,00
	Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.	529,34	560,13	591,56	622,99	655,06	686,80	720,77	760,14	800,14
	Trabalhador especializado.	Trabalhador especializado.	603,94	635,69	667,44	700,77	732,52	765,22	798,87	832,52	860,78
Pessoal auxiliar.	Auxiliar . . .	Auxiliar . . . . .	491,56	529,34	566,80	603,94	641,72	680,77	720,14	760,14	798,87

(\*) Carreira/categorias a extinguir quando vagar.

### ANEXO III

#### Sistema de avaliação do desempenho

##### Artigo 1.º

###### Objectivos do sistema

1 — O sistema de avaliação do desempenho visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço e para a promoção da motivação profissional e desenvolvimento de competências de todos os trabalhadores.

2 — Permitir ao CFPIC reconhecer o desempenho individual dos seus trabalhadores, em certo período de tempo, com base num conhecimento sistemático e o mais possível objectivo da sua actuação na relação de trabalho.

3 — Facilitar às chefias um instrumento de gestão dos seus recursos humanos, dotando-as com a possibilidade de tomada de decisão em bases informativas mais objectivas e reconhecidas por todos os agentes intervenientes.

4 — Permitir detectar potencialidades de evolução profissional dos trabalhadores, as suas capacidades de adaptação a novas situações profissionais e eventuais necessidades de formação.

5 — Melhorar a comunicação entre chefias e subordinados, designadamente através da determinação conjunta de factores críticos de sucesso para um bom desempenho organizacional.

6 — Prosseguir uma política salarial motivadora pelo reconhecimento do bom desempenho e que fundamente a progressão e a promoção na carreira profissional.

##### Artigo 2.º

###### Âmbito de aplicação

O sistema de avaliação de desempenho é aplicável a todos os trabalhadores com funções de execução e che-

fia, incluindo os contratados a termo, desde que estejam a exercer a função há mais de seis meses, integrados nas diversas categorias do quadro de pessoal do CFPIC.

##### Artigo 3.º

###### Periodicidade

1 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual.

2 — A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

##### Artigo 4.º

###### Parâmetros de avaliação

1 — A avaliação do desempenho dos trabalhadores incide sobre os seguintes parâmetros:

a) Os resultados decorrem da verificação do grau de cumprimento dos objectivos prévia e individualmente contratualizados entre o avaliador e avaliado e quantificáveis;

b) São contratualizados objectivos de acordo com os objectivos e orientações que o IEFP coloque para os centros de formação;

c) Competências — visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício das funções de cada trabalhador;

d) As competências correspondem a nove áreas de avaliação, previamente descritas, fazendo parte do presente anexo.

2 — A avaliação é feita em ficha própria, onde conste os objectivos contratualizados e as competências definidas.

### Artigo 5.º

#### Metodologia de avaliação

Cada competência é avaliada de acordo com a ponderação obtida nos respectivos níveis de intensidade de verificação.

### Artigo 6.º

#### Avaliação final

A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais globais, nos seguintes termos:

- a) Desempenho *Excelente*, correspondendo a uma avaliação final entre 4 a 5 valores;
- b) Desempenho *Bom*, correspondendo a uma avaliação final entre 3 e 3,999 valores;
- c) Desempenho *Adequado*, correspondendo a uma avaliação final entre 2 e 2,999 valores;
- d) Desempenho *Inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999 valores.

### Artigo 7.º

#### Competência para avaliar

1 — A avaliação de desempenho é assumida pelo titular que chefia e ou coordena o posto de trabalho (chefia imediata) detendo o coordenador respectivo a responsabilidade de coordenar todas as fases de desenvolvimento do processo.

2 — Os superiores hierárquicos referidos no número anterior terão competência para apreciar, desde que durante o período a que reporta o processo de avaliação (anualmente) reúnam no total um contacto funcional com o apreciado igual ou superior à metade desse período.

3 — Quando, no decurso do período a que se refere a avaliação, se verifique alteração de avaliadores ou mudança de funções do avaliado, serão competentes para realizar a avaliação de desempenho os avaliadores que, no decurso do período referido, reúnam um tempo total de contacto funcional com o avaliado igual ou superior à metade daquele período (seis meses).

4 — Caso se verifique a impossibilidade de cumprimento das regras anteriormente enunciadas, a competência para avaliar caberá por inteiro ao superior hierárquico imediato do trabalhador a avaliar, desde que tenha tido com ele um contacto funcional igual ou superior à metade do período a que a avaliação se refere (seis meses).

### Artigo 8.º

#### Compete ao director

1 — Garantir que o sistema de avaliação decorra em conformidade.

2 — Apreciar as reclamações.

3 — A homologação da avaliação, até final do mês de Março.

### Artigo 9.º

#### Reclamação e recurso

1 — Pode o trabalhador apresentar reclamação junto do director caso não concorde com a avaliação tida, em requerimento devidamente fundamentado, nos primeiros cinco dias úteis após conhecimento da avaliação;

2 — Ou requerer junto do director a apreciação da comissão paritária, sendo que esta tem 10 dias úteis para se pronunciar, dando a conhecer o seu parecer ao avaliado e ao director.

3 — Depois de tomar conhecimento da apreciação da comissão paritária, o avaliado tem cinco dias úteis para apresentar reclamação junto do director.

4 — Caso o avaliado não opte por requerer a apreciação da comissão paritária, pode o director requerer a mesma apreciação.

5 — A decisão sobre a reclamação é proferida no prazo de 15 dias úteis.

6 — Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso a interpor no prazo de cinco dias úteis, contado do seu conhecimento, para o conselho de administração.

7 — O CA deverá proferir a sua decisão na 1.ª reunião após tomada de conhecimento do recurso.

8 — Da decisão do CA não há recurso.

### Artigo 10.º

#### Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar as avaliações, por solicitação escrita e fundamentada do avaliado ou do director.

2 — A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da direcção, designados pelo director, e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos, de dois em dois anos, no mês de Dezembro.

3 — A comissão paritária da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados os elementos que julgar convenientes, entre os quais relatório de avaliação.

### Artigo 11.º

#### Procedimentos e calendarização

1 — No mês de Dezembro de cada ano são contratualizados os objectivos para o ano seguinte, para cada avaliado e descritos na respectiva ficha de avaliação.

2 — No mês de Janeiro de cada ano é feita a avaliação em relação ao ano anterior, pelo respectivo avaliador, em reunião individual.

3 — Até final do mês de Fevereiro de cada ano deverão estar concluídos todos os procedimentos sobre reclamação e audição da comissão paritária.

4 — Até final do mês de Março as avaliações são homologadas e dadas a conhecer a cada avaliado individualmente.

### Artigo 12.º

#### Confidencialidade

1 — O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respectivo processo individual.

2 — Todos os intervenientes no processo, excepto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3 — Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado no organismo o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimimento de avaliação.

## Descrição das competências e respectivos níveis de intensidade de verificação

Competências	Níveis de intensidade de verificação
1 — Conhecimentos profissionais — conhecimentos relacionados com as funções desempenhadas.	<p>1 — Possui poucos conhecimentos para o exercício das suas funções.</p> <p>2 — Conhecimentos insuficientes para o exercício das suas funções.</p> <p>3 — Conhecimentos necessários para o exercício das suas funções.</p> <p>4 — Bons conhecimentos para o exercício das suas funções e muito boa capacidade para acompanhar as inovações do trabalho.</p> <p>5 — Profundos conhecimentos para o exercício das suas funções. Capacidade máxima para acompanhar e propor inovações no trabalho.</p>
2 — Quantidade de trabalho — rapidez de execução e volume de trabalho produzido dentro dos prazos fixados e de acordo com os parâmetros previamente estabelecidos.	<p>1 — Excessivamente lento. Raramente cumpre os parâmetros e prazos previstos. Volume de trabalho realizado inaceitável.</p> <p>2 — Lento. Nem sempre cumpre os parâmetros e prazos previstos. Deficiente volume de trabalho realizado.</p> <p>3 — Normal rapidez de execução. Cumpre regularmente os parâmetros e prazos previstos. Volume de trabalho realizado aceitável.</p> <p>4 — Rapidez de execução acima da média. Cumpre sempre os parâmetros e prazos previstos. Bom volume de trabalho realizado.</p> <p>5 — Excelente rapidez de execução. Executa mais trabalho do que é previsto dentro dos parâmetros e prazos estabelecidos. Excelente volume de trabalho realizado.</p>
3 — Qualidade do trabalho — capacidade para realizar os trabalhos com precisão relativamente às especificações estabelecidas.	<p>1 — Realiza trabalho de qualidade muito deficiente e por vezes inaceitável. Comete erros e defeitos graves e constantes, exigindo controlo permanente.</p> <p>2 — Realiza trabalho de qualidade deficiente. Comete erros e defeitos frequentes e com alguma gravidade, exigindo bastante controlo.</p> <p>3 — Realiza trabalho de qualidade aceitável. Comete poucos erros e normalmente sem gravidade, exigindo pouco controlo.</p> <p>4 — Realiza trabalho de boa qualidade. Erros praticamente inexistentes, sem gravidade, raramente exigindo controlo.</p> <p>5 — Realiza trabalho de excelente qualidade, sem erros, não exigindo qualquer controlo.</p>
4 — Disponibilidade para o trabalho — disponibilidade e empenho na realização do trabalho, independentemente da penosidade e adversidade das condições de realização.	<p>1 — Pouco interessado no trabalho. O desempenho é afectado por dificuldades nas condições de trabalho.</p> <p>2 — Interesse razoável pelo trabalho. O desempenho é normal apenas quando as condições de trabalho são boas; se surgem dificuldades ou situações críticas, o rendimento tende a diminuir.</p> <p>3 — Mostra interesse pelo trabalho. Reage de forma positiva perante acréscimos de dificuldade nas situações de trabalho e mantém quase sempre inalterado o seu próprio rendimento.</p> <p>4 — Muito interessado no trabalho. Reage de forma positiva, mesmo perante grandes acréscimos de dificuldade nas situações de trabalho, demonstrando disponibilidade e boa vontade.</p> <p>5 — Totalmente dedicado à realização dos objectivos do trabalho, mesmo em situações excepcionais de grande penosidade.</p>
5 — Iniciativa — capacidade para dar origem a acções positivas e encontrar soluções correctas para novas situações e ou problemas, tendo em conta os limites hierárquicos e as normas existentes.	<p>1 — Sem capacidade para ultrapassar, por si só, os problemas surgidos e encontrar soluções para situações não tipificadas. Não apresenta sugestões. Só trabalha sob constante orientação.</p> <p>2 — Necessita frequentemente de apoio para resolver problemas e superar dificuldades elementares, cuja resolução está ao seu alcance. Raramente apresenta sugestões. Evita actuar sem orientações, mesmo para a realização de trabalho normal.</p> <p>3 — Resolve por si só a maior parte dos problemas/dificuldades com que se depara no seu trabalho. Apresenta algumas sugestões. Tem iniciativa suficiente para a realização do trabalho normal.</p> <p>4 — Ultrapassa por si só dificuldades maiores e mais complexas. Apresenta sugestões de interesse e com sentido de oportunidade. Tende a introduzir melhorias nos procedimentos de execução.</p> <p>5 — Revela grande capacidade e segurança na resolução de todos os tipos de problemas com que se depara no seu trabalho. Apresenta sugestões de grande utilidade e oportunidade com vista à melhoria dos processos de trabalho.</p>
6 — Relações humanas e trabalho em equipa — comportamento face aos restantes colegas, à hierarquia, aos subordinados e aos clientes/entidades externas.	<p>1 — Gera permanentemente conflitos. Averso à integração em equipa. Reage negativamente às directivas hierárquicas. Reage negativamente para com subordinados. Reage negativamente perante clientes/entidades externas.</p> <p>2 — Por vezes gera conflitos. Dificuldade na integração em equipa. Aceita com dificuldade as directivas hierárquicas. Dificuldade nas relações hierárquicas que estabelece com os seus subordinados. Nem sempre reage de forma positiva perante clientes/entidades externas.</p>

*Nota.* — Os parâmetros aplicáveis deverão ter a mesma intensidade de verificação. Basta que um dos parâmetros não se verifique com a mesma intensidade para que se atribua o nível de classificação imediatamente anterior.

Competências	Níveis de intensidade de verificação
	<p>3 — Boa integração e aceitação na equipa. Aceita bem as directivas hierárquicas. Mantém boas relações hierárquicas com os seus subordinados. Estabelece um bom relacionamento com clientes/entidades externas.</p> <p>4 — Muito boa integração e aceitação na equipa. Empenha-se na resposta às directivas hierárquicas. Mantém muito boa relação hierárquica com os seus subordinados. Empenha-se nas soluções dos problemas dos clientes/entidades externas.</p> <p>5 — Excelente integração. Fomenta o espírito de equipa, aumentando o grau de aceitação e coesão. Coopera e dialoga com a hierarquia. Mantém uma relação hierárquica exemplar com os seus subordinados, estimulando-os e dinamizando-os. Gosto, facilidade, rigor e eficiência nas relações com os clientes/entidades externas.</p>
7 — Sentido de responsabilidade — capacidade para assumir os erros, as consequências e os prejuízos dos seus actos.	<p>1 — Oculta os erros e não assume as consequências e prejuízos dos seus actos.</p> <p>2 — Oculta parte dos erros, nem sempre assumindo as consequências e prejuízos dos seus actos.</p> <p>3 — Confrontado com os erros geralmente assume as consequências e prejuízos dos seus actos.</p> <p>4 — Responsável, bastante atento às consequências e prejuízos dos seus actos, assumindo-os claramente.</p> <p>5 — Tem consciência plena das consequências dos seus actos, assumindo-os sempre e antecipando as suas consequências numa óptica de benefício para a organização.</p>
8 — Cumprimento das normas internas — comportamento face às regras da organização.	<p>1 — Infringe sistematicamente as regras da organização.</p> <p>2 — Nem sempre cumpre as regras da organização.</p> <p>3 — Cumpre as regras da organização.</p> <p>4 — Rigoroso cumprimento das regras da organização.</p> <p>5 — Exemplar cumprimento das regras da organização. O seu comportamento é um modelo para todos na organização.</p>
9 — Capacidade de chefia — capacidade para planear, organizar e controlar o trabalho da sua equipa, motivando-o para a concretização de resultados e contribuindo para uma melhor rentabilização dos recursos da organização.	<p>1 — Limitada capacidade de planeamento, organização e controlo do trabalho da sua equipa. Tem de ser constantemente orientado. Grande dificuldade em motivar a equipa, sendo fracos os resultados conseguidos. Não desenvolve ou cria métodos ou quando o faz as propostas apresentadas são inadequadas ou inoportunas. Remete sempre para os seus superiores decisões que deveria tomar. Não tem o sentido de boa utilização dos recursos da organização. Atribui pouca importância a que os subordinados se preparem para os trabalhos a efectuar, faltando com instruções.</p> <p>2 — Tem algumas dificuldades em planear, organizar e controlar o trabalho da sua equipa, necessitando de alguma orientação na coordenação. Preocupa-se com a motivação da equipa, mas possui algumas dificuldades na sua concretização e no atingir dos resultados/objectivos. Esforça-se por criar novos métodos, embora os resultados nem sempre sejam adequados e oportunos. Apresenta dificuldades na tomada de decisão, algumas vezes toma decisões, outras não, nem sempre oportunas e acertadamente. Está sensibilizado para a rentabilização dos recursos da organização, mas não avalia as consequências económicas da sua acção. Preocupa-se com que os subordinados se preparem para os trabalhos a efectuar, embora não seja preciso nas instruções para a sua realização.</p> <p>3 — Planeia, organiza e controla normalmente o trabalho da sua equipa. Motiva a sua equipa, alcançando os resultados/objectivos previstos. Cria e desenvolve novos métodos, apresentando normalmente soluções adequadas e oportunas. Decide normalmente, embora por vezes fora de tempo e ou com alguns resultados menos positivos. Normalmente tem em atenção as consequências económicas das suas decisões e acções. Prepara os seus subordinados para a realização das tarefas, fornecendo as instruções necessárias.</p> <p>4 — Planeia, organiza e controla com rigor o trabalho da sua equipa. Dedicar-se bastante à motivação da sua equipa, atingindo bons resultados. Cria e desenvolve novos métodos com soluções bastante positivas. Tem facilidade em tomar decisões, na altura certa e com resultados positivos. Nas suas decisões tem em devida atenção as respectivas repercussões económicas. Instrui os subordinados com método para que conheçam bem o trabalho a realizar.</p> <p>5 — Planeia, organiza e controla eficazmente o trabalho da sua equipa. Motiva de forma constante a sua equipa, conseguindo atingir resultados excepcionais. Muito criativo. As sugestões apresentadas são sempre adequadas e oportunas. Toma sempre as decisões necessárias na altura oportuna e acertadamente. Tem sempre presente as consequências económicas das suas decisões e acções. Instrui os subordinados de forma eficaz.</p>

**Tabelas de pontuações de cada nível de intensidade de verificação, de acordo com cada grupo de pessoal, a dividir por 100**
**Chefias**

Descrição das competências	Níveis de intensidade de verificação				
	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais . . . . .	5	10	15	20	25
Quantidade de trabalho . . . . .	5	10	15	20	25
Qualidade de trabalho . . . . .	10	20	30	40	50
Disponibilidade para o trabalho . . . . .	10	20	30	40	50
Iniciativa . . . . .	15	30	45	60	75
Relações humanas e trabalho em equipa	15	30	45	60	75
Sentido de responsabilidade . . . . .	15	30	45	60	75
Cumprimento das normas internas . . . . .	5	10	15	20	25
Capacidade de chefia . . . . .	20	40	60	80	100

**Quadros superiores**

Descrição de competências	Níveis de intensidade de verificação				
	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais . . . . .	25	50	75	100	125
Quantidade de trabalho . . . . .	10	20	30	40	50
Qualidade de trabalho . . . . .	15	30	45	60	75
Disponibilidade para o trabalho . . . . .	10	20	30	40	50
Iniciativa . . . . .	15	30	45	60	75
Relações humanas e trabalho em equipa	15	30	45	60	75
Sentido de responsabilidade . . . . .	7	14	21	28	35
Cumprimento das normas internas . . . . .	3	6	9	12	15

**Quadros médios**

Descrição de competências	Níveis de intensidade de verificação				
	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais . . . . .	20	40	60	80	100
Quantidade de trabalho . . . . .	15	30	45	60	75
Qualidade de trabalho . . . . .	15	30	45	60	75
Disponibilidade para o trabalho . . . . .	15	30	45	60	75
Iniciativa . . . . .	10	20	30	40	50
Relações humanas e trabalho em equipa	15	30	45	60	75
Sentido de responsabilidade . . . . .	7	14	21	28	35
Cumprimento das normas internas . . . . .	3	6	9	12	15

**Profissionais altamente qualificados**

Descrição de competências	Níveis de intensidade de verificação				
	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais . . . . .	20	40	60	80	100
Quantidade de trabalho . . . . .	20	40	60	80	100
Qualidade de trabalho . . . . .	15	30	45	60	75
Disponibilidade para o trabalho . . . . .	15	30	45	60	75
Iniciativa . . . . .	10	20	30	40	50
Relações humanas e trabalho em equipa	10	20	30	40	50
Sentido de responsabilidade . . . . .	7	14	21	28	35
Cumprimento das normas internas . . . . .	3	6	9	12	15
Capacidade de chefia . . . . .	20	40	60	80	100

**Profissionais qualificados**

Descrição de competências	Níveis de intensidade de verificação				
	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais . . . . .	15	30	45	60	75
Quantidade de trabalho . . . . .	25	50	75	100	125
Qualidade de trabalho . . . . .	15	30	45	60	75
Disponibilidade para o trabalho . . . . .	15	30	45	60	75
Iniciativa . . . . .	5	10	15	20	25
Relações humanas e trabalho em equipa	10	20	30	40	50
Sentido de responsabilidade . . . . .	10	20	30	40	50
Cumprimento das normas internas . . . . .	5	10	15	20	25

**Pessoal auxiliar**

Descrição de competências	Níveis de intensidade de verificação				
	1	2	3	4	5
Conhecimentos profissionais . . . . .	10	20	30	40	50
Quantidade de trabalho . . . . .	40	80	120	160	200
Qualidade de trabalho . . . . .	10	20	30	40	50
Disponibilidade para o trabalho . . . . .	15	30	45	60	75
Iniciativa . . . . .	5	10	15	20	25
Relações humanas e trabalho em equipa	10	20	30	40	50
Sentido de responsabilidade . . . . .	5	10	15	20	25
Cumprimento das normas internas . . . . .	5	10	15	20	25

São João da Madeira, 14 de Setembro de 2011.

Pelo CFPIC — Centro de Formação Profissional da Indústria do Calçado:

*Carlos Manuel Preguiça Fragão*, mandatário.

Pelo STFPSC — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro:

*Filomena de Nazaré Cardoso Almeida e Silva*, mandatária.

Pelo STFPN — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte:

*Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro*, mandatária.

Pela FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública:

*António Macário Monteiro*, mandatário.

*Maria do Céu Dias Gonçalves Monteiro*, mandatária.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, se declara que são constituintes da FNSFP — Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública os seguintes sindicatos:

STFPN — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Norte;

STFPSC — Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro;

STFPSA — Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública do Sul e Açores.



E, por ser verdade, vai esta credencial ser assinada e autenticada com o selo branco em uso nesta Federação.

Lisboa, 14 de Setembro de 2011. — Pela Direcção Nacional: *Luís Pesca — Paulo Tabora*.

Depositado em 10 de Outubro de 2011, a fl. 117 do livro n.º 11, com o n.º 158/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Acordo de adesão entre a ANIVEC/APIV — Associação Nacional das Indústrias de Vestuário e Confecção e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, ao contrato colectivo celebrado entre a mesma associação de empregadores e a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal.**

A ANIVEC/APIV — Associação Nacional dos Industriais de Vestuário e Confecção, por um lado, e o SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, a adesão ao CCT celebrado entre a ANIVEC/APIV e a FESETE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2011.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do artigo 492.º, conjugadas com o artigo 496.º, do Código do Trabalho revisto, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 3000 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica, é todo o território nacional.

Lisboa, 23 de Setembro de 2011.

Pelo SIMA — Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins:

*Alberto Simões*, mandatário.

Pela ANIVEC/APIV — Associação Nacional dos Industriais de Vestuário e Confecção:

*Alexandre Monteiro Pinheiro*, mandatário.

*Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo*, mandatária.

Depositado em 10 de Outubro de 2011, a fl. 117 do livro n.º 11, com o n.º 159/2011, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

**Contrato colectivo entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros — Constituição da comissão paritária.**

De acordo com o estipulado no artigo 68.º do contrato colectivo entre a AEEP — Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e a FNE — Federação Nacional dos Sindicatos da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de Março de 2007, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da associação de empregadores:

Vogais efectivos:

João Manuel Ribeiro Trigo.

Joaquim Valente.

Pedro Marques.

Vogais substitutos:

Rodrigo Queiroz e Melo.

José Henriques Martins.

Ana Sofia Xavier Marques.

Em representação das associações sindicais:

Vogais efectivos:

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto.

Carlos Manuel Dias Pereira.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho.

Vogais substitutos:

Manuel José Sousa Santos Frade.

Lucinda Manuela de Freitas Dâmaso.

Cristina Maria Dias Ferreira.

**DECISÕES ARBITRAIS**

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I — ESTATUTOS

#### **Associação Sindical dos Notários Portugueses — Cancelamento**

Por sentença proferida em 27 de Junho de 2011, transitada em julgado em 4 de Outubro de 2011, no âmbito do processo n.º 2251/10.0TVLSB, que correu termos na 1.ª Secção da 5.ª Vara Cível de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a Associação Sindical dos Notários Portugueses, foi declarada a sua extinção, com o funda-

mento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação Sindical tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação Sindical dos Notários Portugueses, efectuado em 20 de Julho de 2000, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

### II — DIRECÇÃO

...

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **AIRT — Associação de Empresas Extratoras de Inertes do Rio Tejo — Cancelamento**

Por sentença proferida em 1 de Julho de 2011, transitada em julgado em 22 de Setembro de 2011, no âmbito do processo n.º 2313/10.4TVLSB, que correu termos na 1.ª Secção da 14.ª Vara Cível de Lisboa, que o Ministério Público moveu contra a AIRT — Associação de Empresas Extratoras de Inertes do Rio Tejo, foi declarada a sua ex-

tinção, com o fundamento de terem decorrido mais de seis anos sem que a Associação tivesse procedido à publicação dos membros da direcção, no termos e para os efeitos previstos no artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos do n.º 3 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da AIRT — Associação de Empresas Extratoras de Inertes do Rio Tejo, efectuado em 8 de Julho de 2002, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## II — DIRECÇÃO

### **Associação Livre dos Industriais de Gessos e Cales**

Direcção eleita em 31 de Março de 2011 para mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — SECIL Martingança, S. A., representada pelo Senhor Engenheiro Carlos Manuel da Silva Duarte.

Vice-presidente — SIVAL — Gessos Especiais, L.ª, representada pelo Senhor Engenheiro Pedro Lopes Pereira de Faria.

Tesoureiro — CALCIDRATA — Industriais de Cal, S. A., representada pelo Senhor Doutor Nuno Manuel Quitério Baptista.

### **Associação dos Armadores da Pesca Local, Costeira e Largo da Zona Oeste**

Direcção eleita em 24 de Agosto de 2008 para o mandato de três anos.

#### **Direcção**

Presidente — Jerónimo Alexandre Rato.

Vice-presidente — Vasco Bonifácio Miranda dos Santos.

Vogais:

Mateus Francisco Rato.

Luís Fernando Pinto Franco.

Hélio Henriques Fernandes.

João António Machado Manjolinha.

Orlando do Rosário Fonseca.

José Marques Festas.

José Carlos Camilo Anacleto.

Horácio Garcia Miguel.

Fernando Manuel Fernandes Alfaiate.

Vogais suplentes:

Luís Henrique Alexandre Gomes.

Serafim do Rosário Inácio.

Agostinho Silvério Vieira Cláudio.

Lourenço Manuel Alexandre.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

...

### II — ELEIÇÕES

#### **Indústrias Lever Portuguesa, S. A.**

Eleição, em 30 de Setembro de 2011, para o mandato de dois anos.

#### **Comissão de Trabalhadores**

Membros efectivos:

Nuno Miguel Hilário Vieira — bilhete de identidade n.º 10749969, arquivo de Lisboa.

Pedro José Maia Lopes — bilhete de identidade n.º 60700042, arquivo de Lisboa.

Pedro Miguel Paiva Esteves — bilhete de identidade n.º 11712240, arquivo de Lisboa.

Membros suplentes:

Jorge Alberto Mendes Raposo Graça — bilhete de identidade n.º 89949455, arquivo de Lisboa.

Joaquim José Carrão Duarte Machadinho — cartão do cidadão n.º 10786227.

Registada em 10 de Outubro de 2011, ao abrigo do artigo 417.º do Código do Trabalho, sob o n.º 121, a fl. 164 do livro n.º 1.

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **Bureau Veritas**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 30 de Setembro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa Bureau Veritas:

«Serve o presente para comunicar a VV. Ex.ªs que no próximo dia 19 de Dezembro de 2011 ir-se-á proceder à eleição de uma comissão de segurança e saúde no Bureau Veritas, com morada na Estrada do Paço do Lumiar, Pólo Tecnológico, lote 17, 1600-485 Lisboa,

nos termos do artigo 27, n.º 3, da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro.»

(Seguem-se as assinaturas de 104 trabalhadores.)

#### **TRATOLIXO — Tratamento de Resíduos Sólidos, E. I. M. — S. A.**

Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, procede-se à publicação da comunicação efectuada ao abrigo do n.º 3 do artigo 27.º da lei supracitada recebida nesta Direcção-Geral do Em-

prego e das Relações de Trabalho, em 4 de Outubro de 2011, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho na empresa TRATOLIXO — Tratamento de Resíduos Sólidos, E. I. M. — S. A.:

«Para cumprimento do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, vimos pela presente comunicar, com a antecedência de 90 dias, que no dia 12 de Janeiro de 2012 se realizará na empresa TRATOLIXO — Tratamento de Resíduos Sólidos,

E. I. M. — S. A., o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

Entidade: TRATOLIXO — Tratamento de Resíduos Sólidos, E. I. M. — S. A.

Morada (sede): Estrada 5 de Junho — Dia Mundial do Ambiente, Trajouce, 2785-155 São Domingos de Rana.»

(Seguem-se as assinaturas de 81 trabalhadores.)

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### UTEC — União Técnicas de Soldadura, L.<sup>da</sup>

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa UTEC — União Técnicas de Soldadura, L.<sup>da</sup>, realizada em 27 de Setembro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2011:

Efectivo — Victor Manuel Cruz Ribeiro, cartão de cidadão n.º 02352082-5-ZZ7, validade: 27 de Maio de 2016.

Registado em 6 de Outubro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 111, a fl. 60 do livro n.º 1.

### AUTOTEC — Técnicas de Equipamento Auto, L.<sup>da</sup>

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AUTOTEC — Técnicas de Equipamento Auto, L.<sup>da</sup>, realizada em 27 de Setembro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de Junho de 2011.

Efectivo — José Dias Pedro, cartão de cidadão n.º 01580195-ZZ-9, válido até 20 de Agosto de 2014.

Registado em 4 de Outubro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 110, a fl. 60 do livro n.º 1.

### ARESTALFER, S. A.

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa ARESTALFER, S. A., realizada em 30 de Setembro de 2011.

Representantes efectivos:

Carlos Alberto Rodrigues Ferreira.  
Ricardo Miguel Tavares Gonçalves.

Representantes suplentes:

João Rui Cardoso Sousa Pereira.  
Rui Pedro Guerra Martins.

*Observações.* — A eleição não foi precedida de publicação da convocatória no *Boletim do Trabalho e Emprego*, prevista no artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, por não ter sido dado cumprimento ao disposto no n.º 3 do artigo 27.º da mesma lei.

Registado em 10 de Outubro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 112, a fl. 60 do livro n.º 1.

### FABRISCAPE — Fábrica de Escapes para Automóveis, L.<sup>da</sup>

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa FABRISCAPE — Fábrica de Escapes para Automóveis, L.<sup>da</sup> — eleição em 23 de Setembro de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2011.

Efectivos:

Pedro Alexandre Lopes Henriques dos Santos, com o bilhete de identidade n.º 5342539, emitido em 10 de Dezembro de 2004, do arquivo de Santarém.

Carlos Artur de Oliveira Tanoeiro, com o bilhete de identidade n.º 10619070, emitido em 5 de Fevereiro de 2007, do arquivo de Santarém.

Suplentes:

Paulo Jorge Cerejo Simões, com o bilhete de identidade n.º 10925452, emitido em 28 de Novembro de 2006, do arquivo de Santarém.

Jorge Filipe Matos Morgado, com o bilhete de identidade n.º 10802540, emitido em 26 de Julho de 2007, do arquivo de Santarém.

Registado em 10 de Outubro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 113, a fl. 60 do livro n.º 1.

**Metro do Porto, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Metro do Porto, S. A., realizada em 12 de Setembro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de Agosto de 2011.

Efectivos:

Narciso Artur Caldas Sousa Monteiro, bilhete de identidade n.º 12147346.

Rita Inês Maia de Araújo Ribeiro de Sá, bilhete de identidade n.º 11737288.

Suplentes:

Florentina Maria Neves Ribeiro Pinto, bilhete de identidade n.º 11307255.

Sílvio Manuel Frias Nogueira, bilhete de identidade n.º 12804280.

Registado em 10 de Outubro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, sob o n.º 114, a fl. 60 do livro n.º 1.

**Haworth Portugal, S. A.**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Haworth Portugal, S. A., realizada em 29 de Setembro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de Julho de 2011.

Efectivos:

Paula Maria Henrique Ramos Figueiredo, bilhete de identidade n.º 7358534, do Arquivo de Lisboa, emissão: 27 de Dezembro de 2011.

Maria João Santos Costa, bilhete de identidade n.º 6647500, do Arquivo da Amadora, emissão: 30 de Janeiro de 2004.

Mário António Rodrigues Pica, cartão de cidadão n.º 07336466, do Arquivo de Lisboa.

Suplentes:

Carlos Manuel Alves Ferreira, bilhete de identidade n.º 6586408, do Arquivo de Lisboa, emissão: 22 de Fevereiro de 2002.

Maria de Fátima Antunes Marques Coelho, cartão de cidadão n.º 6069474, do Arquivo de Lisboa.

Ondina da Conceição Fama Rita Raposo Frade, bilhete de identidade n.º 95998110, do Arquivo de Lisboa.

Registado em 10 de Outubro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 116, a fl. 60 do livro n.º 1.

**José Leonel J. Faria, L.<sup>da</sup>**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa José Leonel J. Faria, L.<sup>da</sup>, realizada em 7 de Setembro de 2011, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2011.

Efectivo — Sérgio Bruno Pais Veríssimo, cartão de cidadão n.º 11453492, de Arquivo da Marinha Grande.

Suplente — Carlos Manuel Gomes Cruz Marques, cartão cidadão n.º 10897992, do Arquivo da Marinha Grande.

Registado em 10 de Outubro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 115, a fl. 60 do livro n.º 1.

**Renault Retail Group Chelas Comércio e Reparação de Veículos, L.<sup>da</sup>**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa Renault Retail Group Chelas Comércio e Reparação de Veículos, L.<sup>da</sup> — eleição em 21 de Setembro de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de Julho de 2011.

Efectivos:

Nuno Ricardo Nogueira da Silva, com o cartão único n.º 8889598, do arquivo de Lisboa.

António Manuel Rosa Diogo, com o cartão único n.º 10089507, do arquivo de Lisboa.

Suplentes:

José Manuel Veloso Dias, com o bilhete de identidade n.º 6574750, emitido em 16 de Janeiro de 2007, do arquivo de Lisboa.

José Eduardo Casquinha Pinheiro da Silva, com o bilhete de identidade n.º 4887999, emitido em 5 de Março de 2011, do arquivo de Lisboa.

Registado em 10 de Outubro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 117, a fl. 60 do livro n.º 1.

**TESCO — Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa TESCO — Com-

ponentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> — eleição em 27 de Setembro de 2011, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de Julho de 2011.

Efectivos:

Maria de Fátima Ribeiro Silva, com o cartão único n.º 9932307, nascida em 16 de Novembro de 1971.

Sílvia Ribeiro Silva, com o bilhete de identidade n.º 11323765639, nascida em 11 de Novembro de 1977.

Ivan Jorge Azevedo Ferreira Maia Pinto, com o bilhete de identidade n.º 11327658517, nascido em 19 de Julho de 1983.

Suplentes:

Edgar Castro Silva, com o cartão único n.º 062100874, nascido em 3 de Abril de 1961.

Sandra Cristina Rodrigues Santos, com o bilhete de identidade n.º 11322850120, nascida em 27 de Agosto de 1976.

Maria de Fátima Ferreira Azevedo, com o cartão único n.º 7523447, emitido em 8 de Outubro de 2013, nascida em 25 de Fevereiro de 1964.

Registado em 11 de Outubro de 2011, ao abrigo do artigo 39.º do Código do Trabalho, sob o n.º 118, a fl. 60 do livro n.º 1.

