



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT	3169
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE	3170
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul	3172
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE	3173

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras/texto consolidado	3175
- Acordo coletivo entre a RIGHTSQUARE, SGPS, SA e outra e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE	3189

- Acordo coletivo entre a RIGHTSQUARE, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB	3221
- Acordo de empresa entre o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE	3253
- Acordo de empresa entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado	3276
- Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Alteração	3303
- Acordo de adesão entre a Santa Casa da Misericórdia de Águeda e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e outros ao acordo coletivo entre a Santa Casa de Misericórdia de Abrantes e outras e as mesmas associações sindicais	3305

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- SIC - Sociedade Independente de Comunicação, SA - Constituição 3307

II – Eleições:

- SIC - Sociedade Independente de Comunicação, SA - Eleição 3318

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

...

II – Eleição de representantes:

- General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA - Eleição 3318

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego*

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: dsrct@dgert.msess.pt

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento electrónico respeita aos seguintes documentos:

- a) Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- b) Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- c) Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- d) Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- e) Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT

As alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2017 e n.º 20, de 29 de maio de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a atividades do setor de vestuário, confecção

e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções aos empregadores que no território nacional se dediquem às mesmas atividades económicas, não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadro de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pe-

quenas e médias empresas.

Considerando que as convenções atualizam as tabelas salariais e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

No setor da indústria de vestuário existem outras convenções coletivas celebradas entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e diversas associações sindicais, pelo que à semelhança das extensões anteriores, que não ofereçam oposição, a presente extensão não se aplica aos empregadores filiados naquela associação de empregadores.

Considerando que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Atendendo a que as convenções regulam diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017, na sequência do qual a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE deduziu oposição à exclusão do âmbito de aplicação das relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP.

A exclusão prevista no número 2 do artigo 1.º ocorre desde a emissão da portaria de extensão da convenção inicial e em todas as suas alterações. A referida exclusão assenta no facto de que no setor da indústria de vestuário existem outras convenções coletivas celebradas entre a ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e diversas associações sindicais, entre as quais a FESETE.

Considerando que neste sector tanto a ANIVEC/APIV como a ATP representam empresas que empregam trabalhadores em número muito significativo, a presente extensão abrange as empresas filiadas na ANIVEC/APIV, bem como as empresas não filiadas em qualquer destas associações em concorrência com as extensões das convenções celebradas pela ATP.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução

do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2017 e n.º 20, de 29 de maio de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

3 de agosto de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção

do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

11 de agosto de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações dos contratos coletivos entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, abrangem, nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao comércio retalhista, nas atividades compreendidas pelas classificações de atividade económica (CAE) 4711 a 4799, ao comércio grossista correspondente às atividades abrangidas pelas CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677, e à prestação de serviços no âmbito das CAE 9521 a 9529, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadro de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que as convenções atualizam a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Na área e no âmbito das presentes convenções existem outras convenções coletivas celebradas entre a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS e diversas associações sindicais pelo que, à semelhança das extensões anteriores, a presente extensão não se aplica às empresas filiadas nas associações inscritas na UACS.

As extensões anteriores da convenção não abrangeram as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e respetivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

Manda o Governo, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do

Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos coletivos entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, são estendidas nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A extensão prevista na alínea a) não se aplica às empresas filiadas nas associações de empregadores inscritas na União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo - UACS.

3- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

4- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas nas convenções produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

11 de agosto de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2017, abrangem nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem ao comércio de carnes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes requereram a extensão das alterações da convenção a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que, na área de aplicação da convenção, se dediquem à mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea i) da

alínea c) do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 54 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Atendendo a que a convenção abrange o comércio grossista e o comércio retalhista de carnes, a extensão aplica-se na mesma atividade, de acordo com os poderes de representação das associações outorgantes.

As anteriores extensões desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões. Considerando que a referida qualificação é adequada e que não suscitou a oposição dos interessados nas extensões anteriores, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Assim, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul

Manda o Governo, nos termos do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Concelho de Lisboa e Outros e outras associações de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2017, são estendidas nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos conce-

lhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, cujo projeto e respetiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

10 de agosto de 2017 - O Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, *José António Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo a todos os empregadores do mesmo setor de atividade não filiadas na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2015, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2015, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, inferiores às retribuições convencionadas, representa um acréscimo nominal de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica

de cláusulas contrárias a normas legais imperativas. Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

Manda o Governo, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2017, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2016, n.º 32, de 29 de agosto de 2015; e n.º 41, de 8 de novembro de 2014 - passando as condições de trabalho do sector (pessoal de escritório) a reger-se pelo novo CCT nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional, representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de Julho, serão abrangidos pela presente convenção 960 trabalhadores e 300 empresas.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra e poderá ser denunciado nos termos legais.

2- A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Maio de 2017.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

(Condições de admissão)

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A

Trabalhadores de escritório - As habilitações do curso

geral dos liceus ou curso geral do comércio, os cursos oficializados ou oficiais e equivalentes, bem como os cursos de formação profissional.

Grupo B

Cobreadores - Idade mínima de 18 anos e as habilitações legais.

Grupo C

Telefonistas - Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo D

Serviços auxiliares de escritório - Idade de 16 anos ou as habilitações mínimas legais e o trabalho a executar seja considerado trabalho leve.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

3- A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocações do sindicato.

4- Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão se encontram os ex-trabalhadores dessa empresa cujos contratos hajam sido rescindidos por mútuo acordo.

Cláusula 4.^a

Contrato a termo

Nas circunstâncias previstas na lei, é permitida a admissão de trabalhadores com a modalidade de contrato a termo certo ou incerto.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato, com a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a partir do período de experiência, a admissão considera-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão.

3- Por comum acordo, e sempre por escrito, assinado pelo trabalhador e pela entidade patronal, pode-se suprimir o período de experiência ou reduzir o mesmo.

Cláusula 6.^a

(Categoria profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão

obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

2- Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão reclassificados nos termos do número anterior.

Cláusula 7.^a

(Dotações mínimas)

1- É obrigatória a existência de:

a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 20 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de 5 trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato, os escriturários serão classificados de acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

3- Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4- Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos quadros do pessoal e o seu cômputo para efeitos do quadro de dotações mínimas, se os mesmos desempenharem, efectivamente, algumas das funções indicadas no anexo II, nível I.

Cláusula 8.^a

(Acesso)

1- Os segundos e terceiros-escriturários, logo que completem três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediata, obrigatoriamente.

2- Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 18 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente.

3- Os dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas no grupo A do número 1 da cláusula 3.^a, logo que completem dois anos de permanência na profissão ou 18 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

4- Os paquetes serão promovidos a estagiários, logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações, e logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

5- Os operadores de máquinas de contabilidade, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores mecanográficos e correspondentes em língua estrangeira, ao fim de três anos de permanência na categoria, passarão a auferir o vencimento do escalão imediatamente superior.

6- Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver, à data da entrada em vigor deste contrato, na categoria, não podendo, porém, naquela data haver

mais que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

7- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

8- Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 9.^a

(Obrigações da entidade patronal)

São obrigações das entidades patronais:

a) Cumprir as disposições do presente contrato;

b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quanto por estes solicitados;

c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

f) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho nos locais de trabalho;

g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou representantes de organismos de trabalhadores e membros de comissões de trabalhadores;

h) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 10.^a

(Obrigações dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores;

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em regulamento interno;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrários aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as

autoridades, quando ao serviço da empresa;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

i) Informar com verdade, isenção de espírito de justiça a respeito dos inferiores e superiores hierárquicos;

j) Desempenhar na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;

l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes, em matéria da sua competência, nas relações de trabalho;

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

n) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;

o) Não divulgar elementos sobre clientes da empresa, guardando inteiro sigilo profissional.

Cláusula 11.^a

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições dele ou dos colegas;

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados no presente contrato colectivo;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a

faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida a prática de actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 12.^a

(Transferência para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3- No caso de mudança total ou parcial, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista na lei.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 13.^a

(Transferência temporária do posto de trabalho)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a actividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, aproximação do fecho do balanço, faltas de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador pode desempenhar serviços que não se enquadrem no sector profissional para o qual foi contratado.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 14.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido, nos termos da lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO IV

Deslocações de serviço

Cláusula 15.^a

(Princípio geral)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou acidental.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito.

Cláusula 16.^a

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações de serviço todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;
- c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, retribuído de acordo com a cláusula 29.^a, do tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 18.^a

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 19.^a

(Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações)

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da cai-

xa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 20.^a

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no Continente e Ilhas Adjacentes)

1- As grandes deslocações no Continente e Ilhas Adjacentes dão ao trabalhador direito:

- a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 0,50 €/dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transportes no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3- Para efeito desta cláusula só será aplicado o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajeto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

4- No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço de gasolina super.

5- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, sempre que não tenha dado cumprimento na cláusula seguinte.

Cláusula 21.^a

(Seguros e deslocações)

1- O pessoal deslocado em serviço deverá estar abrangido pelo seguro de acidentes de trabalho.

2- O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de 45 000,00 €.

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 22.^a

(Horário de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, de segunda a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 23.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas con-

dições permitidas por lei, quer quanto à sua oportunidade, quer quanto à sua duração.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, no sábado, domingo ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, tal como se encontra regulado na lei.

Cláusula 23.^a-A

(Paralisação do trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e de dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2- Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.

3- Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no número 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 24.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- Os trabalhadores que, nos termos legais, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado da declaração de concordância do trabalhador.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 25.^a

(Princípios gerais)

1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2- Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3- No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes ele-

mentos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, as diuturnidades, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 26.^a

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser colocado a título experimental em funções de categoria superior, durante um período de noventa dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, as partes deverão, previamente, lavrar documento escrito donde constem as condições da situação de experiência.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 27.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e/ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função, desde que se conserve, no exercício das novas funções cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no espaço de doze meses.

Cláusula 28.^a

(Diuturnidades)

1- Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de 33,50 € por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2- O tempo de permanência na categoria começa a contar em 1 de Janeiro de 1973.

3- A incidência das diuturnidades tem como limite a categoria hierarquicamente superior, ou o limite de três, no caso de não haver a categoria superior.

Cláusula 29.^a

(Remuneração por trabalho suplementar e por isenção de horário de trabalho)

1- A prestação de trabalho suplementar dá direito a uma re-

muneração especial, a qual será igual à remuneração normal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % no trabalho prestado na primeira hora;
- b) 100 % no trabalho prestado na segunda hora;
- c) 125 % nas horas seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

3- A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

4- Para efeitos de cálculo da remuneração/hora suplementar utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \times \text{vencimento mensal}}{52 \times \text{horário de trabalho semanal}}$$

Cláusula 30.^a

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores cujos contratos de trabalho se mantêm em vigor até ao dia 20 de Dezembro de cada ano terão direito a receber, nesta data, um subsídio de Natal correspondente a dois dias e meio de retribuição mensal, efectivamente auferida, por cada mês de trabalho prestado.

2- Não implicarão diminuição do subsídio de Natal as faltas que não acarretem perda de remuneração nem as que, em caso de doença ou acidente de trabalho, não excedam sessenta dias em cada ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4- Para efeitos da determinação proporcional do subsídio de Natal, contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a quinze dias e como meio mês fracção igual ou inferior a quinze dias.

Cláusula 31.^a

(Subsídio de Natal para os trabalhadores militares)

1- Os trabalhadores no ano em que ingressem no serviço militar têm direito a receber um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2- Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar terão direito a um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, contando até 31 de Dezembro.

Cláusula 31.^a-A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de 5,50 €.

2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, nem para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que

forneçam integralmente a refeição ou nelas participem com montante não inferior ao mencionado no número 1.

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição no valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5- Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, falem por motivos de idas ao tribunal, a consulta médica ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

(Descanso semanal e feriados)

1- O dia de descanso semanal é o domingo. O sábado será considerado como dia de descanso semanal complementar.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Domingo de Páscoa;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel); *
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro; *
- 1 de Novembro; *
- 1 de Dezembro; *
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

* Os feriados referidos encontram-se suspensos enquanto forem considerados por imposição legal imperativa.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores e por maioria.

Cláusula 33.^a

(Período de férias)

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 22 dias úteis de férias.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis de férias. Se ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano. Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem o direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 34.^a

(Doença no período de férias)

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de Dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de Março.

3- As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total de férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das mesmas.

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se as tiverem já gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.^a

(Férias e subsídio - Serviço militar)

1- O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respectivo subsídio.

2- Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

3- No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano de incorporação, o trabalhador terá direito a gozar as férias e a receber o respectivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 37.^a

(Definição de faltas)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período nor-

mal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respectivo.

Cláusula 38.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença ou ida ao médico, devidamente comprovados;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, na qualidade de delegado sindical ou de membros de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, até 15 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;

d) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a doença ou acidente;

h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

i) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) As que por lei sejam como tal consideradas.

2- Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 39.^a

(Definição de faltas não justificadas)

São consideradas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 40.^a

(Consequências das faltas)

1- As faltas dadas pelos motivos das alíneas a), c), d), e) g) e h) do número 1 da cláusula 38.^a não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.

2- As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea b) do número 1 da cláusula 38.^a não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até ao limite do crédito de horas concedido na lei sindical.

Cláusula 41.^a

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

2- *(Eliminado.)*

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.^a

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 43.^a

(Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal)

1- Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelas normas aplicáveis ao contrato.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores

da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.^a

(Averiguação de justa causa)

1- A averiguação de justa causa far-se-à em processo disciplinar escrito.

2- A instrução do processo compreenderá, obrigatoriamente, a audição do arguido e as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, quando por aquele requeridas.

3- A entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido e à comissão de trabalhadores, se existir, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

4- O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, apresentando a sua defesa.

5- O processo será seguidamente entregue por cópia à comissão de trabalhadores, se existir, a qual se pronunciará, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.

6- Decorrido o prazo estabelecido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta existir.

7- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão da entidade patronal.

8- Constituem nulidade do procedimento disciplinar, a nulidade do respectivo processo, a falta de audição do trabalhador interessado e da entrega ao mesmo da decisão final.

9- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 45.^a

(Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar)

1- No caso de nulidade do procedimento disciplinar, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no número 2

da cláusula 46.^a, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

3- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

4- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, num lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 46.^a

(Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador)

1- Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

- a) Falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanções abusivas;
- d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2- A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador o direito às indemnizações previstas na lei.

3- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 47.^a

(Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 48.^a

(Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica)

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito às indemnizações constantes da cláusula 46.^a, número 2.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 49.^a

(Infracção disciplinar e sua prescrição)

1- Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias de verificação, ou do seu conhecimento pela entidade patronal, ou ao fim de um ano, se os factos constituírem também ilícito penal.

Cláusula 50.^a

(Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Suspensão de trabalho, até 12 dias úteis, com perda de vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

2- Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3- As sanções disciplinares prescrevem no prazo de trinta dias contados da data da decisão.

4- A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

Cláusula 51.^a

(Processo disciplinar)

1- O poder disciplinar exercer-se-á através do processo escrito.

2- A peça inicial do processo será a participação, com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

3- A entidade instrutora do processo, procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, inquirindo, designadamente, as testemunhas oferecidas pelo arguido.

4- Iniciado o processo, o trabalhador poderá ser suspenso nos termos previstos na lei e sempre sem perda de retribuição.

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

Cláusula 52.^a

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares moti-

vadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea c) da cláusula 10.ª;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organizações sindicais, de previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquetes de greve, membros de comissões de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;

e) Depor em defesa de colegas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou 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) do número 1 desta cláusula, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c), ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa.

Cláusula 53.ª

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A entidade patronal que aplicar qualquer sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com a alteração constante do número seguinte.

2- Se a sanção consistir no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo da cessação do contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

CAPÍTULO X

Cláusula 54.ª

Segurança Social

(Princípio geral)

A entidade patronal e os trabalhadores ao serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abrangem, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 56.ª

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos

diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma, ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4- Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5- No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora, a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

Cláusula 56.ª

(Exames médicos)

1- As empresas devem promover a realização dos exames médicos previstos na lei, de admissão, periódicos ou ocasionais.

2- As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria. Esta ficha encontra-se sujeita ao regime de segredo profissional.

Cláusula 57.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de higiene e segurança.

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 58.ª

(Direitos de menores)

1- As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da

sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspecção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respectivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 58.^a-A

Parentalidade

Em relação a toda a matéria relativa à parentalidade aplica-se o regime legal consubstanciado no Código do Trabalho, na sua redação mais atualizada, e demais legislação complementar relativa a esta matéria.

Cláusula 59.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo de retribuição.

2- Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exame.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

4- As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

5- Os trabalhadores têm direito a todos os demais benefícios previstos na lei para o estatuto do trabalhador estudante.

Cláusula 60.^a

(Abono para falhas)

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de 40,00 € para falhas.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.^a

(Princípio geral)

Toda a actividade sindical regulamentar-se-á pelas normas constantes da lei sindical em vigor.

Cláusula 62.^a

(Reuniões do delegado sindical com a direcção da empresa)

1- O delegado sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter

lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões dos delegados sindicais da empresa com a entidade patronal serão anunciados aos trabalhadores de escritório.

Cláusula 63.^a

(Forma)

Todos os problemas tratados entre o delegado sindical da empresa e a entidade patronal, e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.^a

(Garantia de manutenção de regalias)

1- Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação colectiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2- Por efeito da aplicação das disposições deste contrato, não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

Cláusula 65.^a

(Comissões paritárias)

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicais, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Pode participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo,

mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

Cláusula 66.^a

(Relações nominais e quadro de pessoal)

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a re-
meter os quadros de pessoal, nos termos da lei.

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

Cláusula 67.^a

Disposição geral

A presente revisão altera as convenções publicadas no
Boletim do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.ºs 2/78, 8/79,
18/81, 22/82, 26/83, 26/84, 26/85, 26/86, 26/87, 29/88,
30/89, 29/90, 28/91 e 28/92, 29/93, 30/96, 29/97, 31/98,
30/99, 30/2000, 29/2001, 28/2002, 32/2003 e 42/2004.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

Chefe de escritório ou director de serviços - O trabalha-
dor que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos
poderes de que está investido, as actividades do organismo
ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos.
Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da polí-
tica da empresa; planear a utilização mais conveniente da
mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais;
orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou
empresa, segundo os planos estabelecidos, a política adop-
tada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter
uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a
empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política
financeira e exercer a verificação dos custos.

Analista de sistemas - O profissional que concebe e pro-
jecta, no âmbito do tratamento automático da informação,
os sistemas que melhor respondam ao fim em vista, tendo
em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os
interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos
objectivos que se têm em vista; determina se é possível e
economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento
automático de informação, examina os dados obtidos, deter-
mina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade
e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequên-
cia com que devem ser apresentados os resultados; determina
as modificações a introduzir necessárias à normalização dos
dados e as transformações a fazer na sequência das opera-
ções; prepara organigramas e outras especificações e outras
especificações para o programador; efectua testes a fim de
certificar se o tratamento automático da informação se adap-
ta às modificações necessárias. Pode ser incumbido de diri-
gir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos
das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das
operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a
instalação de tratamento automático da informação.

Chefe de departamento ou de serviços - O trabalhador
que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação dos
seus superiores hierárquicos, num ou vários dos departamen-
tos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exer-
cer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua
competência, funções de direcção, orientação e fiscalização
do pessoal sob as suas ordens, segundo as orientações e fins
definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e
a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do
departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista - O trabalhador que organiza e dirige os ser-
viços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de
natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos
contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade
da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos
precisos, com vista à determinação de custos e resultados de
exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a ob-
tenção dos elementos mais adequados à gestão económico-
-financeira; supervisiona a escrituração dos registos e livros
de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os tra-
balhadores encarregados dessa execução; fornece elementos
contabilísticos necessários à definição da política orçamental
e organiza e assegura o controle da execução do orçamen-
to; elabora ou certifica os balancetes e outras informações
contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a
serviços públicos; procede ao apuramento de resultados,
dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do res-
pectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório
explicativo que acompanha a apresentação de contas ou for-
nece indicações para essa elaboração; efectua as revisões
contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos,
para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É
o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a
que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a
Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção - O trabalhador que estuda, organiza,
dirige e coordena as actividades dentro da secção.

Guarda-livros - O trabalhador que, sob a direcção ime-
diata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração
do memorial, diário e razão (livros ou mapas), ou que, não
havendo secção própria de contabilidade, superintende na-
queles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços
e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa
ordem e execução destes trabalhos.

Programador de computador - O profissional que esta-
belece programas que se destinam a comandar operações
de tratamento automático de informação por computador,
recebe as especificações e instruções preparadas pelo ana-
lista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos
objectivos a atingir; prepara os organigramas e procede à co-
dificação dos programas; escreve instruções para o computa-
dor; procede a testes para verificar a validade do programa e
introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os
resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados,
suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer
instruções escritas para o operador de computador.

Operador de computador - Acciona e vigia uma máquina
automática para tratamento de informação; prepara o equipa-

mento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões e em suporte magnético sensibilizado, chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo e coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de leitura, perfuração ou escrita; vigia o funcionamento do computador, executa as operações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas, e retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado, em conformidade, como, por exemplo, operador de consola e operador de material periférico.

Secretária(o) de direcção ou administração - O trabalhador que assegura, por sua própria iniciativa, a rotina diária do gabinete; prepara os processos de responsabilidade da direcção; submete os mesmos à apreciação, estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e a correspondência importante e assegura, por sua própria iniciativa, a correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes.

Correspondente em línguas estrangeiras - O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Efectua deslocações no país ou no estrangeiro para melhor cumprir a sua missão.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante ou caixeiro de praça.

Caixeiro-encarregado - O trabalhador que, no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento, se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Caixa - O trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo a execução exclusiva ou predominante do serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

Cobrador - O trabalhador que procede, fora dos escri-

tórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviço externo, que exerce funções análogas, nomeadamente de informação e de fiscalização.

Escriturário - O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, ocupa-se do serviço cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias deste anexo. Escalões: primeiro, segundo e terceiro-escriturário.

Operador mecanográfico - O profissional que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recebe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Caixeiro - O trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro-caixeiro.

Operador de máquinas de contabilidade - O trabalhador que opera com máquinas de contabilidade e máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador mecanográfico - O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Telefonista - O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Continuo - O trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

Dactilógrafo - O trabalhador que predominantemente

executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrém e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo de cópias de correspondência e serviço de telefone. Pode ser designado dactilógrafo do 1.º ano ou do 2.º ano.

Estagiário - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de caixa ou escriturário. Escalões: estagiário do 1.º ano e do 2.º ano.

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro. Pode ser designado caixeiro-ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano.

Servente de limpeza - O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e arrumação das salas, escritórios, corredores e outras dependências.

Paquete - O trabalhador que, menor de 18 anos, presta unicamente serviços enumerados para os contínuos. Escalões: pacote de 16 anos e de 17 anos.

Praticante - O trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro. Escalões de 1.º ano, de 2.º ano e de 3.º ano.

ANEXO II

Remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (Euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	909,55 €
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/Departamento Contabilista	868,06 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	824,38 €
IV	Secretário/Direcção/ Administração Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de computador	780,71 €
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	780,16 €
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	674,79 €
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-escriturário	617,47 €

VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	600,00 €
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	600,00 €
X	Servente de limpeza: Maior Menor	600,00 €
XI	Paquete de 17 anos	600,00 €
XII	Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano	600,00 €
XIII	Praticante do 2.º ano	600,00 €
XIV	Praticante do 1.º ano	600,00 €

ANEXO III

Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	1	1	1	1	1	2	2	2	3
Segundos-escriturários	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

ANEXO IV

Enquadramento das categorias profissionais

Categorias profissionais	Níveis
Chefe de escritório ou director de serviços	1.2
Chefe de serviços ou de departamento	1.2
Contabilista	1.2
Chefe de secção	2.2
Guarda-livros	3.2
Correspondente em línguas estrangeiras	3.2
Vendedor	3.2
Caixeiro-encarregado	3.1
Caixa	4.1
Cobrador	4.1
Primeiro-escriturário	4.1

Operador-mecanográfico	4.1
Primeiro-caixeiro	4.2
Segundo-escriturário	4.1
Operador de máquinas de contabilidade	4.1
Perfurador-verificador mecanográfico	4.1
Segundo-caixeiro	4.2
Terceiro-escriturário	4.1
Telefonista	5
Terceiro-caixeiro	4.2
Contínuo	6
Dactilógrafo do 2.º ano	5
Estagiário do 2.º ano	X - 4.1
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	X - 4.2.1
Dactilógrafo do 1.º ano	5
Estagiário do 1.º ano	X - 4.1
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	X - 4.2.1
Servente de limpeza	6
Paquete de 17 anos	X - 4.1
Praticante do 3.º ano	X - 4.3.1
Paquete de 16 anos	X - 4.1
Praticante do 2.º ano	X - 4.3.1
Praticante do 1.º ano	X - 4.3.1

Santa Maria de Lamas, 1 de Agosto 2017.

APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços SINDCES/UGT (pessoal de escritório):

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de agosto de 2017, a fl. 33 do livro n.º 12, com o n.º 169/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a RIGHTSQUARE, SGPS, SA e outra e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições subscritoras, RIGHTSQUARE SGPS, SA, com CAE Principal 64202 e CAE Secundário 64201 e Square Asset Management - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA, com o CAE 66300 (adiante genericamente designadas por instituições) e aos trabalhadores ao seu serviço filiados nos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, aqui representados pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE, e doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca 39 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço das Instituições, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos no número 1 da cláusula 110.ª

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respectiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença,

invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diurnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Actualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à actualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;

c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 91.ª do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.ª

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.ª

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelos sindicatos signatários e outros dois pelas instituições.

3- Cada parte designa dois elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por as-

sessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.ª

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As instituições e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 7.ª

Exercício da actividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, os sindicatos pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos seus órgãos estatutários de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) Entre 1 e 49 trabalhadores: um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;

b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;

c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;

d) Entre 200 e 499 trabalhadores: três, a tempo inteiro;

e) Entre 500 e 999 trabalhadores: quatro, a tempo inteiro;

f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: cinco, a tempo inteiro;

g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: seis, a tempo inteiro;

h) Por cada fracção de 1000 para além de 3000: um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo, inscritos em cada sindicato em 31 de Dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a instituição, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 50.ª

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, das direcções dos sindicatos.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda

de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com excepção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efectiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de actividade sindical nas instituições, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a actividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

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

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As instituições descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas aos sindicatos e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada

a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, aos sindicatos os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre os sindicatos e a instituição.

5- As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete às instituições contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 11.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 12.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individu-

al, donde constam os actos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 13.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 14.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A instituição deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 15.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de ser-

viço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e as instituições, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, as funções de gestão, de coordenação, e respectivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a instituição e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 71.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 16.^a

Deveres das instituições

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

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;

c) Adoptar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelas instituições no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 28.^a;

b) 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;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 25.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;

f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

2- A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 19.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as actividades próprias das instituições de crédito;

c) Grupo C - integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às actividades próprias das instituições de crédito.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 20.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 19.^a anterior, as instituições podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 21.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 71.^a

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 22.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a actividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 23.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 24.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos por cada instituição.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 25.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A instituição e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A instituição pode transferir o trabalhador para:

a) outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;

b) qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já dispendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo

sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a instituição deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, a instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 71.^a, número 2, alínea *b)*, aplicado:

i) ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas *a)* e *b)* anteriores.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 26.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3- Em situações especiais, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido

em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A instituição e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 28.^a

4- A instituição pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 27.^a

Registo dos tempos de trabalho

A instituição deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 28.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela instituição, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos 30 minutos.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores das

instituições, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

3- Pode renunciar à retribuição referida no número anterior o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na entidade empregadora.

4- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

5- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 31.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 30.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 32.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 horas de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 33.^a

Actividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho

diário, a instituição pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM's; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet; (iv) os serviços de autorização de pagamentos e crédito; (v) os serviços de manutenção e apoio às instalações da instituição; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou stands, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a instituição e o trabalhador.

Cláusula 34.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 26.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a instituição e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não

prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 40.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 35.^a

Regimes especiais de trabalho por turnos

1- Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula anterior, com excepção do disposto nas alíneas seguintes:

a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas;

b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;

c) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 33.^a, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor ilíquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT ora revogado.

Cláusula 36.^a

Mapas de horário

A instituição disponibiliza aos respectivos sindicatos, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 32.^a a 34.^a

Cláusula 37.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da instituição não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou stands, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos números 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 39.^a

Horário do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da instituição.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 33.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 41.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-

-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 43.^a

Cláusula 42.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 45.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a instituição e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias

fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4- Na falta de acordo, cabe à instituição a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 47.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da instituição um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da instituição, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme pre-

visto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de Maio.

Cláusula 48.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze 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 49.^a

Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 46.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a instituição proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e

bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 50.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 46.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) as previstas na alínea *h)*, nos termos da legislação específica aplicável;

b) as previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

c) as previstas na alínea *j)* quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

d) as dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

2- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

3- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3- A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 54.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 55.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por 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 efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, incluindo no âmbito do regime de Segurança Social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 57.^a

Regalias do trabalhador estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as instituições podem participar os mesmos.

3- Nos casos em que as instituições não participem nos cursos enunciados no número anterior, os trabalhadores referidos nesta cláusula têm direito a um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

6- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 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.

7- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 58.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

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 na cláusula anterior, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 59.^a

Definição de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador.

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 60.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 19.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela instituição como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 61.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 62.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Sendo *Rm* a retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 62.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 63.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de Dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 65.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 66.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 67.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 62.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

b) Nocturno:

iii) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %

iv) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 70.^a

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 72.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 69.^a

Acréscimo a título de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

2- Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos têm direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fração.

3- Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4- Considera-se caixa o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5- Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efetiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

Cláusula 70.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço dos sindicatos, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 71.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) A instituição paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe 0,50 euro por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respectivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 horas ou a chegada se verificar antes das 21h00 horas;

iii) quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), cada instituição aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no nú-

mero anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 72.^a

Prémio de antiguidade

1- Os trabalhadores no activo que completem, quinze, vinte e cinco e trinta anos de bom e efectivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2- À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repressão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de vinte e dois dias úteis.

4- Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) Parentalidade;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos diretivo do SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais;

h) Estatuto de trabalhador estudante.

6- Quando o trabalhador estiver incurso no número 3 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

7- O prémio referido no número 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 73.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respectivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 74.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a instituição empregadora e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adoptado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra instituição nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 75.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à repara-

ção dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 76.^a

Poder disciplinar

1- A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

Cláusula 77.^a

Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

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

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 78.^a

Sanções aplicáveis

1- A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 79.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 80.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A instituição mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 81.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respectivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a 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.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 77.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta 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 82.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 83.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências

probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, 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.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do números 5 e 6, 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.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respectiva associação sindical.

Cláusula 84.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 85.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 77.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

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

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

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 oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

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 junto 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 número 8 da cláusula 83.^a

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 83.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 86.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a instituição 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 instituição.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 87.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- As instituições devem proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- As instituições devem assegurar, nas acções de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 71.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 88.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 89.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições são obrigadas a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 90.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 3.

2- Os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de /2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado, é garantido o regime de protecção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 91.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 90.^a são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das instituições de crédito 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 instituição de crédito 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 instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 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 instituições de crédito e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo 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 instituições de crédito e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários neles 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- Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do

plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 92.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições de crédito garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 90.^a, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios neles previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições de crédito a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são 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.

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respectivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições de crédito logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições de crédito considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do factor de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efectivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social.

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições de crédito, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social.

c) No caso em que não seja comunicada às instituições de crédito a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea b) deste número.

5- As correcções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições de crédito nos termos da presente secção serão efectuadas logo que estas disponham dos elementos necessários para o seu processamento e serão

aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições de crédito informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 93.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferiram à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respectivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril.

3- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

5- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatório;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatório;

d) Ausências decorrentes de doença crónica;

e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2, 3 e 4, calculadas:

a) nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;

b) no caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea a), os anos de trabalho prestado até à data da entrada em vigor do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Excepcionalmente, e mediante acordo com a instituição, pode o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

9- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

10- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

12- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 94.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 Março de 1996

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de Março de 1996, e durante o tempo em que estiverem no activo, contribuem para o fundo de pensões criado pela instituição com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Março de 1996, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do sector bancário referido no número 1 da cláusula 110.^a

Cláusula 95.^a

Diuturnidades

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 95.^a acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas

das e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 68.^a

3- O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4- O previsto nos números 6 alínea *a*) e 7 da cláusula 93.^a aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 94.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a

Cláusula 96.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador das instituições subscritoras não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pelo presente acordo, terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 2 desta cláusula.

2- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, será calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente ACTV, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de Segurança Social.

3- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, será apurada por Junta Médica, constituída nos termos da cláusula 99.^a

4- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutra regime nacional de Segurança Social, a retribuição de referência para aplicação no disposto no número 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente acordo.

5- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 100.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito

a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

6- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 6 da cláusula 100.^a

Cláusula 97.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 96.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b*) e *c*) do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requeiram, reúnam os seguintes requisitos:

a) estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;

b) terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um factor de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista no número 2 da cláusula 93.^a

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

Cláusula 98.^a

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;

b) O período de incapacidade ou impedimento;

c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea *b*) do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

a) o tempo necessário para efectuar tratamentos ou consultas médicas;

b) nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 99.^a

Junta médica

1- Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da recepção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção;

e) Se a parte notificada para nomear médico que a representa o não fizer dentro do prazo referido na alínea b), 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;

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea c), os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas a), b) e c), designando cada uma das partes os respectivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar paga todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 100.^a

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições concedem:

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 de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior faz-se segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum

deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4- As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados 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 ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea b) do número 3 desta cláusula.

7- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega à instituição de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles.

11- O prazo de dois anos previsto no número 3, alínea a) é contado da data da entrega na instituição da declaração referida no número anterior.

12- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

14- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 101.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

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 perfizer 6 anos de idade ou, se posterior, quando iniciar a escolaridade obrigatória.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 102.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 103.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo colectivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 106.^a e 107.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 104.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) os trabalhadores das instituições de crédito referidas na cláusula 2.^a do presente acordo e respectivos familiares;

b) os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições de crédito referidas na alínea anterior e respectivos familiares;

c) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respectivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS do Sindicato dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abrangia todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção para as instituições de crédito e trabalhadores, reformados e pensionistas.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados

com os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respectivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.

8- Para efeitos do número anterior, o valor actual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respectivos pressupostos actuariais adoptados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respectiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

b) os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;

c) os trabalhadores ou reformados do sindicato e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

d) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos do sindicato e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;

e) os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

f) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, 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, nos termos previstos nos respectivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respec-

tivos regulamentos.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respectivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número 11 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 105.^a

Assistência médica

1- Será assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números seguintes:

2- O Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS - constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no número 4 desta cláusula, e é gerido pelos sindicatos.

3- O Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS - proporciona, aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4- Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo das instituições de crédito: a verba correspondente a 6,50 % do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 93.^a e diuturnidades referidas na cláusula 95.^a e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do número 1 da cláusula 100.^a mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;

b) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição efectiva incluindo o subsídio de férias e subsídio de Natal;

c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 93.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidos das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 95.^a;

d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 100.^a: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas a), b), c) e d) do número 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5- Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do número 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de Segurança Social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 92.^a devam entregar à instituição.

6- Relativamente aos novos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social, aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número 4 da presente cláusula, constituindo, assim, base de incidência para cálculo das contribuições para o SAMS:

a) Nas situações de ausência por doença, acidente de trabalho ou de doença profissional, o valor das prestações que seriam devidas se ao trabalhador fosse aplicável o disposto na cláusula 93.^a, acrescido do valor das diuturnidades devidas nos termos da cláusula 95.^a;

b) Nas situações de ausência no âmbito da parentalidade, o valor da retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência.

7- São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do número 4 desta cláusula, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS do Sindicato dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

8- São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea a) do número 4 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

9- As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 4 desta cláusula.

10- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 96.^a

Cláusula 106.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 2 da cláusula 93.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 95.^a;

c) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema

complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência,

d) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 105.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) pensionistas referidos na cláusula 100.^a: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) pensionistas referidos na cláusula 96.^a: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de Janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) nas situações previstas na alínea b) do número anterior com excepção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) nas situações previstas na alínea e) do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 105.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) trabalhadores no activo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

e) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da res-

pectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 105.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras, salvo acordo em contrário com o sindicato;

f) pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 104.^a, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efectiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 107.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nas cláusulas 105.^a e 106.^a

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 105.^a e 106.^a não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 106.^a cabendo-lhes:

a) proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efectuar o recebimento das contribuições;

b) o recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respectivas prestações são pagas;

c) proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à actualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respectiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou

de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 108.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da instituição é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VII

Disposições transitórias

Cláusula 109.^a

Exercício da actividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do acto eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

TÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 110.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 111.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 112.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VI.

Cláusula 113.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e os sindicatos representados podem ser efectuados em suporte informático.

Cláusula 114.^a

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à instituição o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação directamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

Cláusula 115.^a

Reembolsos

Durante o período de vigência do presente acordo não haverá alteração das rubricas que constituem a base de incidência das contribuições para o SAMS a cargo da entidade empregadora, desde que integrem a remuneração mensal do trabalhador.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
		Director	16
Grupo A	Directiva	Director adjunto	14
		Subdirector	13
		Director comercial	12
	Comercial	Gestor comercial	11
		Subgestor comercial	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
Grupo B	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5
		Administrativa	4
		Telefonista/recepcionista	3
Grupo C	Apoio	Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

Categorias profissionais do grupo A - Área directiva

Director, director adjunto, subdirector - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organiza-

ção 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 comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a actividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objectivos em linha com a estratégia comercial definida.

Gestor comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efectuar prospecções de mercado.

Subgestor - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gestor nas suas ausências e impedimentos.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efectuar prospecções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade empregadora; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade empregadora; 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 empregadora, incumbem-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 empregadora; 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 empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos

de grau igual ou inferior, 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 empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora 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 empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objectivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projectos que recaiam na esfera de actuação da sua área de actividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Administrativa, telefonista/recepcionista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 19.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 861,58 euros, a partir de 1 de Janeiro de 2017.

b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 19.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros) A partir de 1/1/2017
18	2 764,11
17	2 499,36
16	2 325,32
15	2 142,23
14	1 955,11
13	1 774,42
12	1 624,95
11	1 496,83
10	1 338,82
9	1 228,32
8	1 112,74
7	1 029,74
6	973,69
5	861,58
4	747,88
3	650,18
2	573,32
1	557,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 57.^a, números 3 e 4): 19,52 € a partir de 1 de Janeiro de 2017.

4- Diuturnidades (cláusula 68.^a): 41,42 € a partir de 1/1/2017.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 69.^a, número 1): 136,66 € a partir de 1 de Janeiro de 2017.

6- Subsídio de refeição (cláusula 70.^a, número 1): 9,17 € a partir de 1 de Janeiro de 2017.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 71.^a, número 5): 149 960,49 € a partir de 1 de Janeiro de 2017.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 75.^a, número 2): 149 960,49 € a partir de 1 de Janeiro de 2017.

9- Subsídio infantil (cláusula 101.^a, número 1): 25,45 € a partir de 1 de Janeiro de 2017.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 102.^a, número 1): a partir de 1 de Janeiro de 2017:

- a) 1.º ciclo do ensino básico 28,29 €;
- b) 2.º ciclo do ensino básico: 39,99 €;
- c) 3.º ciclo do ensino básico: 49,69 €;
- d) ensino secundário: 60,35 €;
- e) ensino superior: 69,14 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

1- Valor das ajudas de custo a partir de 1 de Janeiro de 2017 (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,38	32,74	15,11
	Parcial	25,19	7,56	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	31,69	15,85	0,00
	Parcial	15,85	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	120,90	75,56	30,23
	Parcial	60,45	15,11	0,00

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

	1.º período	2.º período	Último período
Anos completos de serviço do trabalhador	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21		55
22	22		58
23	23	-	62
24	24		65
25	25		68
26	26		71
27	27		74
28	28	-	77
29	29		81
30	30		84

31	31		87
32	32		90
33	33	-	93
34	34		96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		100

* Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fracção desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Nível em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
	2017	2017
18	2 379,09	1 105,64
17	2 146,87	999,74
16	1 982,08	930,13
15	1 828,04	856,89
14	1 670,93	782,04
13	1 527,08	709,76
12	1 412,40	649,98
11	1 313,93	598,73
10	1 189,67	562,81
9	1 092,23	557,00
8	989,49	557,00
7	918,38	557,00
6	872,86	557,00
5	782,11	557,00
4	689,53	557,00
3	611,00	557,00
2	548,04	557,00
1	530,00	557,00

valores em euros

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo colectivo de trabalho referido na cláusula 110.^a número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/recepcionista e auxiliar especialista	Contínuo/porteiro e motorista	Auxiliar
2017	2017	2017	2017
747,88	650,18	573,32	557,00

valores em euros

ANEXO VI

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT novo	Correspondência com categorias ACT actual
		Director	Director
A	Directiva	Director adjunto	Director adjunto
		Subdirector	Subdirector
		Director comercial	Gerente de zona
		Gestor comercial	Gerente
	Comercial	Subgestor comercial	Subgerente
		Gestor de cliente	Gestor de cliente Cambista Promotor comercial
		Assistente comercial	(Grupo I)
		Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspector chefe Técnico grau II/Analista coordenador OM
B	Técnica	Técnico de grau III	Assistente de direcção Inspector Técnico grau III
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspector/Inspector adjunto Analista informática/Analista de OM Técnico grau IV Programador informática Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspecção
		Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Sub chefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
	Operacional	Supervisor	Chefe sector/Sub chefe secção/Sub chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I)
		Administrativa, telefonista/ Recepcionista	Grupo II
C	Apoio	Contínuo/Porteiro	Grupo III
		Motorista	Grupo III
		Auxiliar	Grupo IV

Lisboa, 11 de Julho de 2017.

Pela RIGHTSQUARE, SGPS, SA:

Mário Jorge Patrício Tomé
Luísa Augusta Moura Bordado
(Todos e cada um na qualidade de mandatários.)

Pela Square Asset Management - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA:

Mário Jorge Patrício Tomé
Luísa Augusta Moura Bordado
(Todos e cada um na qualidade de mandatários.)

Pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE em representação dos Sindicados dos Bancários do Sul e Ilhas, do Centro e do Norte:

Paulo de Amaral Alexandre
Ângela Cardoso Ruivo Nunes Filipe
Álvaro Patrício do Bem
José Manuel Alves Guerra da Fonseca
(Todos e cada um na qualidade de mandatários.)

Depositado em 10 de agosto de 2017, a fl. 33 do livro n.º 12, com o n.º 167/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a RIGHTSQUARE, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico

O presente acordo colectivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições subscritoras, RIGHTSQUARE, SGPS, SA, com CAE Principal 64202 e CAE Secundário 64201 e Square Asset Management - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA, com o CAE 66300 (adiante genericamente designadas por instituições) e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB doravante designado por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca 39 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço das instituições, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos no número 1 da cláusula 110.ª

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respectiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com excepção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação colectiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

a) Retribuição mensal efectiva;

b) Actualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à actualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;

c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 91.ª do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelos sindicatos signatários e outros dois pelas instituições.

3- Cada parte designa dois elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As instituições e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da actividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desem-

penho de cargos nos seus órgãos estatutários de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

a) Entre 1 e 49 trabalhadores: um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;

b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;

c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;

d) Entre 200 e 499 trabalhadores: três, a tempo inteiro;

e) Entre 500 e 999 trabalhadores: quatro, a tempo inteiro;

f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: cinco, a tempo inteiro;

g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: seis, a tempo inteiro;

h) Por cada fracção de 1000 para além de 3000: um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo, inscritos em cada sindicato em 31 de Dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a instituição, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 50.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direcção do sindicato.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com excepção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o ultimo prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efectiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a

tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de actividade sindical nas instituições, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

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

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de protecção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As instituições descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respectiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a instituição.

5- As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete às instituições contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respectiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 11.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 12.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os actos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respectivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 13.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho

em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efectuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 14.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Pode ainda ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

a) Lançamento de uma nova actividade de duração incerta, bem como início de laboração de um estabelecimento;

b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego.

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

4- A instituição deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 15.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e as instituições, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, as funções de gestão, de coordenação, e respectivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão directamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomarà a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da locali-

dade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionalizado, por acordo entre a instituição e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 71.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 16.^a

Deveres das instituições

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem.

2- Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

3- Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objectivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

4- A prestação de informação ao trabalhador pelas instituições no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 28.^a;

b) 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;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 18.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições:

- a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
 - b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;
 - c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
 - d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 25.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;
 - e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;
 - f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
 - g) Despedir sem justa causa o trabalhador.
- 2- A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 19.^a

Enquadramento nos grupos

- 1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:
 - a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções directivas;
 - b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as actividades próprias das instituições de crédito;
 - c) Grupo C - integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às actividades próprias das instituições de crédito.
- 2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respectivos níveis mínimos constantes do anexo I.
- 3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 20.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 19.^a anterior, as

instituições podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 21.^a

Estágio de acesso a nova categoria

- 1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.
- 2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.
- 3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.
- 4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 71.^a
- 5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 22.^a

Exercício de funções

- 1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.
- 2- Nos termos da lei, a actividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 23.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

- 1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.
- 2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.
- 4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 24.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos por cada instituição.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 25.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A instituição e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A instituição pode transferir o trabalhador para:

a) outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde reside;

b) qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já dispendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a instituição deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, a instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso

existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 71.^a, número 2, alínea b), aplicado:

i) ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas a) e b) anteriores.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 26.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3- Em situações especiais, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A instituição e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 28.^a

4- A instituição pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 27.^a

Registo dos tempos de trabalho

A instituição deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 28.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela instituição, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos 30 minutos.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores das instituições, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

3- Pode renunciar à retribuição referida no número anterior o trabalhador que exerça funções de administração ou de direcção na entidade empregadora.

4- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

5- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 31.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 30.^a,

ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 32.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efectuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 33.^a

Actividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a instituição pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM's; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet; (iv) os serviços de autorização de pagamentos e crédito; (v) os serviços de manutenção e apoio às instalações da instituição; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou stands, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a instituição e o trabalhador.

Cláusula 34.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 26.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a instituição e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 40.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 35.^a

Regimes especiais de trabalho por turnos

1- Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula anterior, com excepção do disposto nas alíneas seguintes:

a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas;

b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala

substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;

c) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro nocturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 33.^a, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor ilíquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT ora revogado.

Cláusula 36.^a

Mapas de horário

A instituição disponibiliza ao respectivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 32.^a a 34.^a

Cláusula 37.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da instituição não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição ou consentida

pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;

c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

a) Com deficiência ou doença crónica;

b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou stands, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior fluxo turístico, feiras e exposições.

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos números 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 39.^a

Horário do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da instituição.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 40.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito

a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 33.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 41.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;

b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;

c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 43.^a

Cláusula 42.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 43.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do

ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- Se se verificar a impossibilidade, total ou parcial, do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 45.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a instituição e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4- Na falta de acordo, cabe à instituição a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 47.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da instituição um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de Abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da instituição, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de Maio.

Cláusula 48.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze 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 49.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando

o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à instituição.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 46.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de Abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a instituição proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 50.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 46.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 50.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho

devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

i) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

k) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis para a direcção e mesa da assembleia geral do sindicato e de 3 dias úteis para os demais órgãos.

3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d)* do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuí-

zo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) as previstas na alínea h), nos termos da legislação específica aplicável;

b) as previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

c) as previstas na alínea j) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

d) as dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 52.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3- A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 54.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 55.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por 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 efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, incluindo no âmbito do regime de Segurança Social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 57.^a

Regalias do trabalhador estudante

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as instituições podem participar os mesmos.

3- Nos casos em que as instituições não participem nos cursos enunciados no número anterior, os trabalhadores referidos nesta cláusula têm direito a um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

6- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 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.

7- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano lectivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 58.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

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 na cláusula anterior, deve o trabalhador estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 59.^a

Definição de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador.

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal

líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de Janeiro de 2008.

Cláusula 60.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) *Retribuição mínima de ingresso*: a fixada nos termos da cláusula 19.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) *Retribuição de base*: a fixada na tabela constante do anexo II;

c) *Retribuição mínima mensal*: a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) *Retribuição mensal efetiva*: a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem carácter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela instituição como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 61.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 62.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Sendo *Rm* a retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 62.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho nocturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 63.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de Dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 65.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 66.^a

Remuneração de trabalho nocturno

1- A remuneração de trabalho nocturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho nocturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 67.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 62.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

b) Nocturno:

i) 1.^a hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %

ii) 2.^a hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 70.^a

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

$$2,5 \times R_{hn} \times T$$

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 72.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores aufram a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será actualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 69.^a

Acréscimo a título de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

2- Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos têm direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fração.

3- Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4- Considera-se caixa o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5- Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efetiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

Cláusula 70.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respectiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço do sindicato, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 71.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) A instituição paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe 0,50 euro por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do ve-

ículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), cada instituição aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 72.^a

Prémio de antiguidade

1- Os trabalhadores no activo que completem, quinze, vinte e cinco e trinta anos de bom e efectivo serviço, têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2- À data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repressão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de vinte e dois dias úteis.

4- Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) Parentalidade;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos diretivo do SAMS/quadros, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais;

h) Estatuto de trabalhador estudante.

6- Quando o trabalhador estiver incurso no número 3 da presente cláusula, o prémio a que terá direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

7- O prémio referido no número 1 desta cláusula será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 73.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respectivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo

de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respectivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 74.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a instituição empregadora e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adoptado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra instituição nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 75.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 76.^a

Poder disciplinar

1- A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.

Cláusula 77.^a

Prescrição da infracção e do procedimento disciplinar

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

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 78.^a

Sanções aplicáveis

1- A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 79.^a

Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 80.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A instituição mantém devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efectuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornece ao sindicato respectivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 81.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento susceptível de constituir justa causa de despedimento, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respectiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respectivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios in-

formação sobre a data efectiva dessa recepção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 77.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta 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 82.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 83.^a

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

1- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- A instituição, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede 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.

3- A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, 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.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do números 5 e 6, 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.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respectiva associação sindical.

Cláusula 84.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 85.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 77.^a;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

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

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

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 oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

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 junto 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 número 8 da cláusula 83.^a

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 83.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 86.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direcção, a instituição 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 instituição.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 87.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- As instituições devem proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

2- As instituições devem assegurar, nas acções de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 71.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 88.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objectivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 89.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições são obrigadas a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 90.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 3.

2- Os trabalhadores admitidos após 1/1/2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo colectivo de trabalho do sector bancário ora revogado, é garantido o regime de protecção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 91.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 90.^a são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das instituições de crédito 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 instituição de crédito 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 instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 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 instituições de crédito e respectivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo 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 instituições de crédito e respectivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários neles 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- Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 92.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições de crédito garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 90.^a, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios neles previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por

instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições de crédito a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são 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.

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respectivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições de crédito logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições de crédito considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do factor de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efectivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições de crédito, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social;

c) No caso em que não seja comunicada às instituições de crédito a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea b) deste número.

5- As correcções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições de crédito nos termos da presente secção serão efectuadas logo que estas disponham dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições de crédito informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 93.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferiam à data do iní-

cio da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respectivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril.

3- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

5- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatório;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatório;

d) Ausências decorrentes de doença crónica;

e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2, 3 e 4, calculadas:

a) nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;

b) no caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea a), os anos de trabalho prestado até à data da entrada em vigor do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Excepcionalmente, e mediante acordo com a instituição, pode o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

9- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante

acordo com a instituição.

10- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

12- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 94.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 Março de 1996

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de Março de 1996, e durante o tempo em que estiverem no activo, contribuem para o fundo de pensões criado pela instituição com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Março de 1996, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção.

Cláusula 95.^a

Diuturnidades

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 95.^a acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 68.^a

3- O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4- O previsto nos números 6 alínea a) e 7 da cláusula 93.^a aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de Segurança Social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades

referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 94.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a

Cláusula 96.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador das instituições subscritoras não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pelo presente acordo, terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 2 desta cláusula.

2- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, será calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente ACTV, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de Segurança Social.

3- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 99.^a

4- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutra regimie nacional de Segurança Social, a retribuição de referência para aplicação no disposto no número 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente acordo.

5- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 100.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

6- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 6 da cláusula 100.^a

Cláusula 97.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 96.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requeiram, reúnam os seguintes requisitos:

a) estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;

b) terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um factor de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista no número 2 da cláusula 93.^a

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

Cláusula 98.^a

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;

b) O período de incapacidade ou impedimento;

c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea *b)* do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

a) o tempo necessário para efectuar tratamentos ou consultas médicas;

b) nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 99.^a

Junta médica

1- Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da recepção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção;

e) Se a parte notificada para nomear médico que a representa o não fizer dentro do prazo referido na alínea *b)*, pror-

rogável 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;

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea c), os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas a), b) e c), designando cada uma das partes os respectivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar paga todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 100.^a

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições concedem:

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 de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior faz-se segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4- As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados 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 ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea b) do número 3 desta cláusula.

7- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega à instituição de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles.

11- O prazo de dois anos previsto no número 3, alínea a) é contado da data da entrega na instituição da declaração referida no número anterior.

12- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

14- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 101.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por

cada filho, no valor constante do anexo II.

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 perfizer 6 anos de idade ou, se posterior, quando iniciar a escolaridade obrigatória.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 102.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 103.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo colectivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 106.^a e 107.^a, e são geridos pelo sindicato respectivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medi-

camentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 104.^a

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) os trabalhadores das instituições de crédito referidas na cláusula 2.^a do presente acordo e respectivos familiares;

b) os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições crédito referidas na alínea anterior e respectivos familiares;

c) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respectivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção colectiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS do Sindicato dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respectivo SAMS.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores do sindicato e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abranja todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção para as instituições de crédito e trabalhadores, reformados e pensionistas.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respectivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com os sindicatos subscritores do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respectivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores do presente acordo.

8- Para efeitos do número anterior, o valor actual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respectivos pressupostos actuariais adoptados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respectiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9- Mantêm ainda a condição de beneficiário:

a) os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

b) os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;

c) os trabalhadores ou reformados do sindicato e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

d) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos do sindicato e dos SAMS respectivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;

e) os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respectivos familiares;

f) os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adoptados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, 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, nos termos previstos nos respectivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respectivos regulamentos.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respectivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número 11 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 105.^a

Assistência médica

1- Será assegurada a assistência médica por um serviço de

assistência médico-social, nos termos dos números seguintes:

2- O Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS - constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no número 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato.

3- O Serviço de Assistência Médico-Social - SAMS - proporciona, aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4- Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A carga das instituições de crédito: a verba correspondente a 6,50 % do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 93.^a e diuturnidades referidas na cláusula 95.^a e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do número 1 da cláusula 100.^a mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;

b) A carga dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição efectiva incluindo o subsídio de férias e subsídio de Natal;

c) A carga dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 93.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidos das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 95.^a;

d) A carga dos pensionistas referidos na cláusula 100.^a: a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas a), b), c) e d) do número 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5- Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do número 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de Segurança Social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 92.^a devam entregar à instituição.

6- Relativamente aos novos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social, aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número 4 da presente cláusula, constituindo, assim, base de incidência para cálculo das contribuições para o SAMS:

a) Nas situações de ausência por doença, acidente de trabalho ou de doença profissional, o valor das prestações que seriam devidas se ao trabalhador fosse aplicável o disposto na cláusula 93.^a, acrescido do valor das diuturnidades devidas nos termos da cláusula 95.^a;

b) Nas situações de ausência no âmbito da parentalidade, o valor da retribuição mensal efectiva auferida pelo trabalhador no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência.

7- São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do número 4 desta cláusula, inde-

pendentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS do Sindicato dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

8- São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea *a*) do número 4 desta cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

9- As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 4 desta cláusula.

10- O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 96.^a

Cláusula 106.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do número 2 da cláusula 93.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 95.^a;

c) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

d) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b*) e *c*) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efectiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 105.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) pensionistas referidos na cláusula 100.^a a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas *b*), *c*) e *d*) do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) pensionistas referidos na cláusula 96.^a a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por

instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de Janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) nas situações previstas na alínea *b*) do número anterior com excepção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) nas situações previstas na alínea *e*) do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 105.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) trabalhadores no activo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência;

e) trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b*) e *c*) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respectiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 105.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras, salvo acordo em contrário com o sindicato;

f) pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 104.^a, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efectiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições

de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 107.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nas cláusulas 105.^a e 106.^a

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 105.^a e 106.^a não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 106.^a cabendo-lhes:

a) proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efectuar o recebimento das contribuições;

b) o recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respectivas prestações são pagas;

c) proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à actualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respectiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 108.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da instituição é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VII

Disposições transitórias

Cláusula 109.^a

Exercício da actividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do acto eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

TÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 110.^a

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2017.

Cláusula 111.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 112.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 113.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo colectivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 114.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e os sindicatos representados podem ser efectuados em suporte informático.

Cláusula 115.^a

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à instituição o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação directamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
		Director	16
Grupo A	Directiva	Director adjunto	14
		Subdirector	13
	Comercial	Director comercial	12
		Gestor comercial	11
Grupo B	Técnica	Subgestor comercial	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
		Técnico de grau I	15
	Operacional	Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
		Responsável de área	8
		Supervisor	6
Grupo C	Apoio	Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5
		Administrativa	4
		Telefonista/Recepcionista	3
		Contínuo/Porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

Categorias profissionais do grupo A - Área directiva

Director, director adjunto, subdirector - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objectivos da entidade empregadora 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 comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a actividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objectivos em linha com a estratégia comercial definida.

Gestor comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efectuar prospecções de mercado.

Subgestor - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento,

cabendo-lhe substituir o gestoras suas ausências e impedimentos.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efectuar prospecções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade empregadora; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade empregadora; 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 empregadora, incumbem-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 empregadora; 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 empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, 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 empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora 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 empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a

qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - área operativa/ administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objectivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projectos que recaiam na esfera de actuação da sua área de actividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Administrativa, telefonista/Recepcionista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 19.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 861,58 €, a partir de 1/1/2017.

b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 19.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros) A partir de 1/1/2017
18	2 764,11
17	2 499,36
16	2 325,32

15	2 142,23
14	1 955,11
13	1 774,42
12	1 624,95
11	1 496,83
10	1 338,82
9	1 228,32
8	1 112,74
7	1 029,74
6	973,69
5	861,58
4	747,88
3	650,18
2	573,32
1	557,00

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 57.^a, números 3 e 4): 19,37 € e 19,52 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

4- Diuturnidades (cláusula 68.^a): 41,11 € e 41,42 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 69.^a, número 1): 135,64 € e 136,66 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

6- Subsídio de refeição (cláusula 70.^a, número 1): 9,10 € e 9,17 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 71.^a, número 5): 148 844,16 € e 149 960,49 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 75.^a, número 2): 148 844,16 € e 149 960,49 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

9- Subsídio infantil (cláusula 101.^a, número 1): 25,26 € e 25,45 €, respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 102.^a, número 1): respectivamente para 2016 e a partir de 1 de Janeiro de 2017:

a) 1.º ciclo do ensino básico: 28,08 € e 28,29 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 39,69 € e 39,99 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 49,32 € e 49,69 €;

d) ensino secundário: 59,90 € e 60,35 €;

e) ensino superior: 68,63 € e 69,14 €.

ANEXO III

Ajudas de custo

1- Valor das ajudas de custo até 31 de Dezembro de 2016 (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,00	32,50	15,00
	Parcial	25,00	7,50	0,00

Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	31,45	15,73	0,00
	Parcial	15,73	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	120,00	75,00	30,00
	Parcial	60,00	15,00	0,00

2- Valor das ajudas de custo a partir de 1 de Janeiro de 2017 (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,38	32,74	15,11
	Parcial	25,19	7,56	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	31,69	15,85	0,00
	Parcial	15,85	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	120,90	75,56	30,23
	Parcial	60,45	15,11	0,00

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21		55
22	22		58
23	23	-	62
24	24		65
25	25		68

26	26		71
27	27		74
28	28	-	77
29	29		81
30	30		84
31	31		87
32	32		90
33	33	-	93
34	34		96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		100

* Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fracção desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Nível em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível		Pensão de sobrevivência	
	2016	2017	2016	2017
18	2 361,38	2 379,09	1 097,41	1 105,64
17	2 130,89	2 146,87	992,30	999,74
16	1 967,33	1 982,08	923,20	930,13
15	1 814,43	1 828,04	850,51	856,89
14	1 658,49	1 670,93	776,22	782,04
13	1 515,71	1 527,08	704,47	709,76
12	1 401,89	1 412,40	645,14	649,98
11	1 304,15	1 313,93	594,27	598,73
10	1 180,81	1 189,67	531,54	562,81
9	1 084,10	1 092,23	530,00	557,00
8	982,12	989,49	530,00	557,00
7	911,54	918,38	530,00	557,00
6	866,36	872,86	530,00	557,00
5	776,29	782,11	530,00	557,00
4	684,40	689,53	530,00	557,00
3	606,45	611,00	530,00	557,00
2	543,96	571,16	530,00	557,00
1	530,00	557,00	530,00	557,00

valores em euros

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador.

Grupos A e B		Categorias do grupo C					
		Telefonista/Recepcionista e auxiliar especialista		Contínuo/Porteiro e motorista		Auxiliar	
2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
742,31	747,88	645,34	650,18	569,05	573,32	530,00	557,00

valores em euros

ANEXO VI

Tabela de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT
		Director
A	Directiva	Director adjunto
		Subdirector
		Director comercial
		Gestor comercial
	Comercial	Subgestor comercial
		Gestor de cliente
		Assistente comercial
		Técnico de grau I
		Técnico de grau II
B	Técnica	Técnico de grau III
		Técnico de grau IV
		Assistente técnico
		Responsável de área
	Operacional	Supervisor
		Secretário(a)
		Assistente operacional
		Administrativa, telefonista/Recepcionista
C	Apoio	Contínuo/Porteiro
		Motorista
		Auxiliar

Lisboa, 1 de Janeiro de 2017.

RIGHTSQUARE, SGPS, SA:

Mário Jorge Patrício Tomé, presidente do conselho de administração.

Luísa Augusta Moura Bordado, administradora.

Square Asset Management - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, SA:

Mário Jorge Patrício Tomé, presidente do conselho de administração.

Luísa Augusta Moura Bordado, administradora.

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, presidente da direção.

António Borges do Amaral, presidente da vice da direção.

Depositado em 10 de agosto de 2017, a fl. 33 do livro n.º 12, com o n.º 166/2017, 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 CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessação

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, o CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias, adiante designado por CITEFORMA, cuja atividade compreende a prestação de serviços de formação profissional para valorização de recursos humanos, designadamente, seminários, estágios ou ações de formação profissional e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pela associação sindical outorgante, ou que a este acordo adiram nos termos da cláusula 4.^a

2- O presente acordo abrange todo o território nacional e estima-se que se aplique a 22 trabalhadores do CITEFORMA.

Cláusula 2.^a

Regime aplicável

1- Aos trabalhadores do CITEFORMA previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os seguintes anexos:

a) Anexo I - Carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional;

b) Anexo II - Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária;

c) Anexo III - Regulamento de avaliação de desempenho.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.^a

Vigência, renovação e caducidade

1- O presente acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínimo de 24 meses.

2- A tabela salarial tem a vigência de um ano, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro.

3- Decorridos os prazos de vigência previstos nos números anteriores, o AE renova-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses até ser denunciado por qualquer uma das partes.

Cláusula 4.^a

Adesão individual

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente AE, mas que pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito:

a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

b) Em qualquer altura, situação em que a aplicação se fará a partir da data de adesão.

2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,7 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para a associação sindical outorgante.

3- Do momento da adesão até à cessação de vigência da presente convenção, o trabalhador aderente assume o compromisso contratual de pagamento do montante referido no número anterior.

4- O CITEFORMA enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 5.^a

Igualdade e não discriminação

O trabalhador, ou candidato a emprego, tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 6.^a

Deveres da entidade empregadora

1- São deveres da entidade empregadora, quer diretamente, quer através dos seus representantes, nomeadamente:

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

b) Dentro dos estabelecimentos existentes à data da assinatura do presente acordo, deve o Centro proporcionar condições para que o trabalhador possa satisfazer as suas necessidades alimentares, dentro das instalações da entidade empregadora;

c) Promover a formação profissional adequada ao exercício da profissão, inerente às funções que o trabalhador desempenhe;

d) Cumprir os deveres impostos por lei em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

e) Prestar aos sindicatos todos os esclarecimentos necessários que por estes lhe sejam pedidos desde que relacionados com este instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

f) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

g) Transcrever a pedido do trabalhador, em documento devidamente assinado, qualquer ordem fundamentadamente considerada ilícita pelo trabalhador e a que corresponda execução de tarefas das quais possa resultar responsabilidade penal definida por lei;

h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respetivo processo individual;

i) Passar ao trabalhador, quando este o solicite, e com a brevidade necessária a acautelar o fim a que se destina, um certificado de trabalho, donde constem o tempo de serviço e o cargo ou cargos desempenhados. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitado pelo trabalhador;

j) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, devendo igualmente os trabalhadores investidos em funções de chefia tratar com urbanidade os trabalhadores sob as suas ordens;

k) Permitir a afixação em lugar próprio e bem visível, nas instalações da sede, filiais ou delegações da empresa, de todos os comunicados dos sindicatos aos sócios ao serviço da entidade empregadora.

2- Na data da admissão, tem a entidade empregadora de fornecer ao trabalhador as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Identidade das partes e sede da empresa;

b) O local de trabalho;

c) A categoria do trabalhador e a caracterização sumária do seu conteúdo;

d) A data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;

e) Duração previsível do contrato, se este for sujeito a termo resolutivo;

f) A duração das férias ou as regras da sua determinação;

g) Prazos de aviso prévio a observar, por cada uma das partes, na denúncia ou rescisão do contrato, ou se não for possível as regras para a sua determinação;

h) O valor e a periodicidade da retribuição;

i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;

j) O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;

k) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.

3- Nos contratos em execução, se solicitado pelo trabalhador, a informação referida no número 2, será prestada por escrito, em documento assinado pelo empregador, no prazo de 30 dias.

4- No caso dos trabalhadores estrangeiros, serão presta-

das todas as informações relacionadas com a sua situação contratual necessárias à sua legalização, ou regularização de residência.

5- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 da presente cláusula, o empregador deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça as seus direitos, bem como despedi-lo, ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas de trabalho;

c) Exigir dos seus trabalhadores serviços manifestamente incompatíveis com as suas categorias profissionais;

d) Diminuir a retribuição, salvo em casos previstos na lei ou neste AE;

e) Baixar a categoria profissional do trabalhador, salvo em casos previstos na lei;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos, nas suas instalações, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;

h) Faltar culposamente ao pagamento total das retribuições, na forma devida;

i) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;

j) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos.

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores, nomeadamente:

a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e deste instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes foram confiadas;

c) Ter, para com os colegas de trabalho, a atenção e o respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

d) Zelar pelo estado de conservação e boa utilização do material que lhes estiver confiado, não sendo, porém, o trabalhador responsável pelo desgaste anormal ou inutilização provocados por caso de força maior ou acidente não imputável ao trabalhador;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança do trabalho;

f) Respeitar e fazer respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal e seus legítimos representantes, bem como todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;

g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados e informar com verdade e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados e colegas de trabalho;

h) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

i) Cumprir as ordens e instruções emitidas pela entidade empregadora e/ou pelos seus superiores hierárquicos, salvo na medida em que tais ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

j) Os trabalhadores deverão apresentar-se ao serviço em condições de plena sobriedade.

Cláusula 9.^a

Reclamações ou exposições

1- Todos os trabalhadores que desejem apresentar qualquer reclamação, ou exposição, verbal ou por escrito, deverão fazê-lo por via hierárquica, ou diretamente à direção.

2- No caso de reclamações ou exposições verbais, a chefia direta poderá solicitar que as mesmas sejam reduzidas a escrito.

3- As reclamações, tal como as consultas e exposições, serão atendidas por quem para tal tiver competência.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira profissional e formação

SECÇÃO I

Recrutamento

Cláusula 10.^a

Objetivos

A atividade de recrutamento e seleção do pessoal do centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objetivos:

a) Correta adequação dos efetivos humanos aos planos de atividades anuais e de médio prazo do centro;

b) Objetividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efetivo;

c) Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

Cláusula 11.^a

Princípios gerais

O recrutamento e seleção de pessoal para o centro serão feitos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

a) Definição prévia do perfil de cada função;

b) Preferência qualitativa pelo recrutamento interno atento o estabelecido na alínea seguinte;

c) Recurso externo sempre que não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis ao normal desempenho da função;

d) As admissões serão feitas, em regra, para o posicionamento no escalão correspondente ao início de carreira, sem prejuízo no disposto na alínea seguinte;

e) A administração do centro, reconhecida a necessidade funcional e o perfil adequado do candidato, poderá autorizar o recrutamento para o posicionamento num escalão superior.

Cláusula 12.^a

Recrutamento interno

1- Sem prejuízo da liberdade de o empregador efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer em igualdade de condições os trabalhadores com vínculo permanente e os trabalhadores contratados a termo.

2- Aos trabalhadores admitidos para qualquer um dos postos de trabalho a preencher ser-lhes-á aplicado o período experimental previsto na lei e correspondente às funções a desempenhar.

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 13.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores deverão ser enquadrados nas categorias e carreiras profissionais, constantes do anexo I do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas outras carreiras/categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, às carreiras e categorias referidas no número anterior, mediante parecer da comissão paritária.

3- Na criação de outras carreiras/categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

4- A progressão nas carreiras/categorias far-se-á em função da avaliação de desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos no regulamento interno publicado em anexo ao presente AE.

SECÇÃO III

Formação

Cláusula 14.^a

Princípios gerais

1- O centro desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade do centro terá como objetivo prioritário a aquisição ou atualização de

conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas ao centro.

Cláusula 15.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- O centro deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 35 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No caso de o centro não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número anterior, o trabalhador mantém esse direito, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de 2 anos, caso esta não seja assegurada pelo empregador, para utilizar em cursos ou ações de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão.

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

5- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO IV

Vínculo contratual

Cláusula 16.^a

Recrutamento - Vínculo

Todas as pessoas ao serviço do CITEFORMA deverão ser contratadas com recurso à figura do contrato de trabalho sendo, nos termos da lei, proibido o recurso ao contrato de prestação de serviços.

Cláusula 17.^a

Condições de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 18 (dezoito) anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo de disposições excecionais previstas na lei, ou no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional e/ou a experiência curricular adequadas ao posto de trabalho.

Cláusula 18.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental qualquer das partes

pode rescindir o contrato de trabalho sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou penalização, salvo quanto ao disposto nos números seguintes.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, o empregador terá de dar um aviso prévio de 10 (dez) dias, sob pena de indemnizar o trabalhador até ao final do período experimental previsto.

3- Nos contratos sem termo, a violação do pré-aviso implica a nulidade, prevalecendo a relação laboral.

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

5- O período experimental tem a seguinte duração:

a) Sessenta dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo alargar-se a noventa dias no caso de frequência de ações de formação profissional;

b) Cento e vinte dias para trabalhadores que exerçam funções altamente qualificadas ou funções de quadro médio ou de chefia direta;

c) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de quadro superior ou de direção.

6- Para os contratos a termo certo de duração igual ou superior a seis meses, o período experimental é de trinta dias, exceto para os contratos com prazo inferior a seis meses em que o período experimental é de quinze dias.

7- Para os contratos a termo incerto, cuja duração se preveja não vir a ser superior a seis meses, o período experimental é de quinze dias.

8- Só contam para efeitos de duração do período experimental o tempo de trabalho efetivamente prestado, incluindo-se neste, as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste.

9- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

10- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

11- Nos contratos individuais de trabalho celebrados após realização de estágio curricular, ou de contrato de trabalho com recurso a medidas de incentivo à contratação com duração superior ao período experimental aplicável, não existirá período experimental.

Cláusula 19.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Todos os trabalhadores deverão ser integrados nas carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I.

2- O ingresso nas carreiras faz-se na primeira posição remuneratória, observadas as exigências de habilitações literárias e demais requisitos, sem prejuízo de, em situações devidamente fundamentadas, ser adotado critério diferente.

3- A progressão nas carreiras e categorias dos trabalhadores far-se-á em função da avaliação de desempenho, de acordo com os critérios definidos nos anexos I e III.

Cláusula 20.^a

Avaliação de desempenho

1- A avaliação de desempenho dos trabalhadores constitui instrumento necessário e imprescindível à sua evolução na carreira.

2- O regulamento de avaliação de desempenho consta do anexo III.

CAPÍTULO V

Exercício da atividade

SECÇÃO I

Prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Princípio geral

O CITEFORMA deve organizar a prestação de trabalho de modo a favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito pelas normas de segurança, e saúde no trabalho.

Cláusula 22.^a

Funções desempenhadas

1- O CITEFORMA deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- O trabalhador deve exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

3- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins, ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4- O exercício das funções referidas no número anterior, a que corresponda uma retribuição mais elevada, confere ao trabalhador o direito a esta enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 23.^a

Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho

1- Sem prejuízo do exercício da atividade correspondente à categoria profissional respetiva, quando o interesse do serviço o exija, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregado pela hierarquia da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, nomeadamente quanto à retribuição, o trabalhador terá direito ao mesmo.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 24.^a

Noção

1- O trabalhador pode realizar a sua prestação de trabalho em qualquer estabelecimento ou serviço do CITEFORMA, sem prejuízo da aplicação das normas legais relativas à mobilidade geográfica e transferência temporária de trabalhadores.

2- O trabalhador fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 25.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade, ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e intervalos considerados como tempo de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho na CITEFORMA é de sete horas por dia e trinta e cinco horas por semana.

2- O intervalo diário de descanso não pode ter duração inferior a uma hora ou superior a duas, nos termos previstos no presente AE.

3- A prestação de trabalho é apenas admissível nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 27.^a

Horário de trabalho

1- O horário a praticar é, em regra, fixo, sendo definido individualmente, em função das necessidades dos serviços onde o trabalhador desempenha as suas funções.

2- Por acordo, apenas em situações em que o horário fixo se mostre prejudicial para o normal desempenho das funções, é possível definir um horário desfasado, ou seja, com horas de entrada e saída diferentes, nos vários dias da semana.

Cláusula 28.^a

Regime de adaptabilidade

1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de mais 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 45 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 40 horas num período de referência de dois meses.

3- A duração média do trabalho prevista nos números ante-

riores deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período de trabalho normal serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou por opção do trabalhador por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período normal de trabalho diário que excedam as 2 horas, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula 26.^a por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado, a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

Cláusula 29.^a

Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o centro e os trabalhadores visados, pode ser criado um banco de horas que obedecerá aos princípios e regras que se indicam:

Princípios:

- Exequibilidade;
- Boa fé;
- Equilíbrio;
- Justiça.

Regras:

1- A iniciativa do acordo pode ser do centro e/ou do trabalhador.

2- Quando for da iniciativa do centro: (havendo acordo).

2.1- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais.

2.2- O banco de horas só pode ser utilizado até 180 horas anuais (ano civil).

2.3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, do horário de trabalho, é compensado por:

a) Redução do tempo de trabalho, devendo o centro avisar o trabalhador com 3 dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;

b) Em regra, salvo autorização do diretor, a utilização do período de redução do tempo de trabalho, deverá ser gozado no prazo de 90 (noventa) dias;

c) Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

2.4- O centro que pretenda utilizar o banco de horas, deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 5 dias, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

3- Quando for da iniciativa do trabalhador: (havendo acordo).

3.1- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou

reduzido até 3 horas por dia, não podendo ultrapassar as 50 horas semanais nem podendo ser inferior a 30 horas semanais.

3.2- O trabalhador que pretenda utilizar o período de redução do tempo de trabalho, cujo gozo estará dependente do acordo do centro, deverá comunicar a sua intenção com, pelo menos, 5 dias de antecedência.

4- Salvo autorização do diretor a utilização do período de redução do tempo de trabalho não pode ser cumulada com o período de férias.

5- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

Cláusula 30.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 150 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar, em dia de descanso semanal complementar, ou em feriado, tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4- O descanso compensatório a que se refere o número anterior, vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e o empregador.

8- O empregador fica obrigado a fornecer, ou a assegurar o pagamento de transporte sempre que, por prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa dispor do meio de transporte que habitualmente utiliza.

9- O trabalhador não será obrigado a prestar trabalho suplementar se tiver que prestar assistência ao agregado familiar.

Cláusula 31.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho em período noturno o prestado no período entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que presta, pelo menos, 3 horas de trabalho normal em período noturno em cada dia, ou que efetua, durante o período noturno, parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3 horas por dia.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho é o previsto na lei e neste acordo.

2- Por acordo escrito, pode ser isento o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Exercício de funções com responsabilidades de coordenação de equipas;

e) Exercício de funções caracterizadas por grande autonomia e responsabilidades em projetos específicos.

3- A isenção de horário de trabalho pode consistir na não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, na possibilidade de aumento do período normal de trabalho por dia ou semana, ou na observância do período normal de trabalho acordado.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos no presente acordo, assim como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

Cláusula 33.^a

Registo

1- O CITEFORMA deve garantir o registo dos tempos de trabalho de todos os trabalhadores, incluindo os que estão isentos de horário de trabalho.

2- O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do trabalho, de forma a permitir apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana.

SECÇÃO IV

Tempos de não trabalho

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o domingo, acrescido de um dia de descanso complementar que, em regra, será o sábado.

Cláusula 35.^a

Feriados

1- Para além dos feriados previstos como obrigatórios legalmente, consideram-se, igualmente feriado a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta serviço.

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia mediante acordo das partes.

Cláusula 36.^a

Tolerância de ponto

O CITEFORMA, para além de outros que eventualmente possam ser definidos anualmente pelo conselho de administração, concede sob a forma de tolerância de ponto os dias 24 e 31 de dezembro, ou, no caso de estes serem ao sábado, outros dias convenientes nesse período festivo.

Cláusula 37.^a

Férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 22 dias úteis.

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

a) três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- O regime previsto no número anterior não se aplica a trabalhadores que tenham acesso ao regime decorrente da idade e/ou antiguidade, em vigor, desde que desse resulte um período anual de férias mais benéfico.

4- Sem prejuízo e cumulativamente com o previsto no presente artigo, o conselho de administração poderá atribuir, por deliberação, outros dias de férias, após ponderação da avaliação de desempenho dos trabalhadores.

Cláusula 38.^a

Faltas

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes situações:

a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei, ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta;

c) Dois dias seguidos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar, nos termos previstos no presente acordo e na lei;

g) As motivadas pelo tempo estritamente necessário e com o limite de quatro horas por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada menor, pelo qual seja responsável;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e do presente acordo;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo CITEFORMA;

j) Outras que por lei forem como tal qualificadas.

2- Caso pretenda, o CITEFORMA poderá requerer documento justificativo de falta, que deverá ser apresentado nos cinco (5) dias úteis seguintes.

3- Apenas determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivo de assistência inadiável e imprescindível aos membros do agregado familiar, nos termos da lei;

d) As autorizadas ou aprovadas, nessa condição, pelo CITEFORMA;

e) As previstas na alínea j) do número 1, quando excedam 30 dias por ano.

4- Nos casos em que as faltas justificadas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias, ou pela prestação de trabalho compensatório de período equivalente à ausência.

Cláusula 39.^a

Licenças sem retribuição

1- O CITEFORMA pode conceder ao trabalhador nos termos da lei, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A concessão de licença sem retribuição deve ser feita por escrito, devendo uma cópia da mesma ficar em poder do trabalhador.

3- O CITEFORMA deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

4- A ausência de resposta do CITEFORMA no prazo referido no número anterior equivale a recusa da concessão da licença sem retribuição.

5- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

6- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito a um posto de trabalho, compatível com o seu contrato de trabalho.

8- O CITEFORMA pode contratar, nos termos da lei, um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

9- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer

das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 40.^a

Princípios gerais

1- A retribuição base mínima para cada categoria profissional, consta do anexo II.

2- A retribuição base dos trabalhadores a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana.

3- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que *RM* é o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 41.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

O trabalhador que preste trabalho com isenção de horário, tem direito a um subsídio mensal correspondente a, pelo menos, 21 % da retribuição base.

Cláusula 42.^a

Pagamento do trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 %, sendo devido ao trabalhador noturno, bem como a qualquer trabalhador que preste trabalho no período noturno, seja qual for a respetiva remuneração base.

Cláusula 43.^a

Pagamento do trabalho suplementar

1- O pagamento da prestação de trabalho suplementar é feito nos termos da legislação em vigor.

2- O trabalho suplementar prestado confere direito a descanso compensatório conforme previsto na cláusula 30.^a

Cláusula 44.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

2- O subsídio de férias é de montante igual à retribuição base mensal e outras prestações retributivas mensais, que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

3- Por motivo excecional, nomeadamente quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respetivo subsídio, a pedido do trabalhador, pode ser

pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 45.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de montante igual a um mês de retribuição.

3- No ano da admissão do trabalhador e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 46.^a

Subsídio de refeição

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao trabalhador um subsídio de refeição com o valor previsto no anexo II.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição, no mínimo, de valor proporcional ao horário completo.

3- Para ter direito ao subsídio de refeição, o trabalhador tem que trabalhar pelo menos metade da jornada diária de trabalho, exceto se a ausência for autorizada, ou equiparada a prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 47.^a

Abono para falhas

É atribuído um abono mensal para falhas, correspondente a 5 % da remuneração base, aos trabalhadores cujas funções impliquem o manuseamento de dinheiro, procedam a pagamentos, ou recebimentos, ou efetuem cobranças.

Cláusula 48.^a

Ajudas de custo

1- O trabalhador deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento, ou reembolso de despesas com transporte, alimentação e dormida, nos termos fixados para a administração pública.

2- As despesas comprovadamente efetuadas pelo trabalhador são reembolsadas no ato de apresentação da respetiva documentação aos serviços responsáveis.

CAPÍTULO VII

Exercício da atividade sindical na CITEFORMA

Cláusula 49.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no CITEFORMA, através de delegados sindicais, de comissões sindicais e co-

missões intersindicais, nos termos do presente acordo e das disposições do Código do Trabalho.

2- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos sindicatos subscritores.

3- Ao CITEFORMA é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida sem prejuízo da laboração do CITEFORMA.

Cláusula 50.^a

Direito de informação e consulta

1- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta, podendo requerer por escrito, à entidade empregadora, os elementos de informação respeitantes à evolução recente e provável das atividades do CITEFORMA, sobre a evolução do emprego ou eventuais medidas de antecipação em caso de ameaça para o emprego, bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas pelo CITEFORMA, por escrito, no prazo de 8 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve exceder os 15 dias.

3- Os delegados sindicais não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros as informações que lhes tenham sido comunicadas pelo CITEFORMA com menção expressa da respetiva confidencialidade, mantendo-se o dever de confidencialidade após a cessação do respetivo mandato.

4- O CITEFORMA não é obrigado a prestar informações ou a proceder a consultas cuja natureza seja suscetível de prejudicar, ou afetar gravemente o seu funcionamento.

Cláusula 51.^a

Crédito de horas e regime de faltas dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito, cada um, a um crédito de cinco horas por mês ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão sindical ou intersindical, de um crédito de oito horas por mês.

2- O crédito de horas previsto no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os seus titulares devem informar o CITEFORMA, por escrito, com a antecedência de dois dias, salvo motivo atendível.

4- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efetivo.

5- As faltas a que se refere o número anterior, quando previsíveis, são comunicadas ao CITEFORMA, por escrito, com a antecedência de um dia, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impos-

sibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia da ausência.

6- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

Direito a instalações para atividade sindical no CITEFORMA

1- O CITEFORMA deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado, situado no interior do CITEFORMA para o exercício das suas funções.

2- O CITEFORMA deve, ainda, reservar um local apropriado para os delegados sindicais afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior do estabelecimento, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal.

Cláusula 53.^a

Direito de reunião no CITEFORMA

1- Os trabalhadores podem reunir-se nas instalações do CITEFORMA fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sempre que convocados pela associação sindical outorgante, ou ainda, um terço dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos, ou de trabalho suplementar.

2- Podem ainda reunir-se durante o período de trabalho da generalidade dos trabalhadores sempre que forem convocados pela associação sindical outorgante, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

3- Os promotores destas reuniões são obrigados a comunicar ao CITEFORMA, por escrito, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora e número previsível de participantes, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- O CITEFORMA deverá facultar o acesso a salas para reunião onde possam ser colocados à disposição meios necessários à comunicação por videoconferência.

CAPÍTULO VII

Comissão paritária

Cláusula 54.^a

Constituição, competência e funcionamento

1- A comissão paritária será composta por dois representantes da associação sindical outorgante e igual número de representantes patronais.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente instrumento de regulamentação coletiva suscitar.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, que não terão, todavia, direito a voto.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada, ou outro meio eficaz para o efeito, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocatória, só funcionará com a totalidade dos seus membros.

9- Após deliberação por unanimidade, as decisões de interpretação do presente acordo são depositadas no ministério responsável pela área laboral para publicação.

10- A comissão paritária deverá reunir no prazo máximo de 20 dias, sempre que solicitado, nos termos do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 55.^a

Direitos especiais

Aplicam-se aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE todas as regras legais relativas aos regimes da parentalidade, do poder disciplinar, da medicina no trabalho, do regime de trabalhador-estudante e da saúde e segurança no trabalho, em vigor à data da publicação.

Cláusula 56.^a

Prevenção do assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento de um, ou mais, colegas de trabalho, ou representantes da entidade patronal, que tenha o propósito de perturbar, ou constranger uma pessoa, afetando a sua dignidade, seja pela discriminação, ou pela criação um ambiente hostil, humilhante ou desestabilizador.

2- Com o propósito de prevenir e promover um ambiente livre de assédio, a entidade patronal deverá criar um código de boas práticas, a distribuir pelos trabalhadores.

3- Sempre que haja uma queixa de assédio, o empregador deverá providenciar pelo apuramento da verdade e, caso se comprove, deverá afastar a vítima do agressor.

4- Qualquer queixa de assédio deverá ser comunicada à associação sindical outorgante pela entidade patronal, no prazo máximo de 5 dias.

Cláusula 57.^a

Seguro de saúde

1- O CITEFORMA compromete-se a manter um seguro de saúde para todos os seus trabalhadores, extensivo, a expensas dos próprios, aos trabalhadores reformados até aos 70 anos, aos cônjuges, ou equiparados, e descendentes.

2- O CITEFORMA deverá analisar várias propostas de seguro de saúde, sempre que se revele necessário, devendo optar pela solução mais vantajosa para os trabalhadores, dentro da melhor gestão orçamental.

Cláusula 58.^a

Disposições transitórias

1- Os trabalhadores deverão ser integrados nas categorias profissionais e remunerações que constam dos anexos I e II, atendendo nomeadamente à sua antiguidade, avaliações passadas e funções exercidas, salvaguardas eventuais restrições de natureza orçamental e imperativa.

2- O período de férias em 2017 será, excecionalmente, de 25 dias para todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo de empresa, salvo se abrangidos por um outro regime mais benéfico.

Lisboa, 29 de junho de 2017.

Pelo CITEFORMA - Centro de Formação Profissional dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Serviços e Novas Tecnologias:

Cristina Pinto, presidente do conselho de administração, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Luís Azinheira, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional

Objeto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objeto e âmbito

1- O presente regulamento define o regime de carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional dos trabalhadores do CITEFORMA.

2- O regime estabelecido aplica-se a todos os trabalhadores com contrato de trabalho celebrado com o CITEFORMA.

Gestão dos recursos humanos

Artigo 2.º

Planificação da atividade e dos recursos

Tendo em consideração as atribuições e a estratégia definida anualmente para o CITEFORMA, os objetivos superiormente fixados, as competências das diversas áreas funcionais, incluindo a eventual existência de estruturas de projeto, e os recursos financeiros disponíveis, o CITEFORMA planeia, aquando da preparação do plano de atividades e da proposta de orçamento, as atividades de natureza permanente ou temporária a desenvolver durante a sua execução, as eventuais alterações a introduzir nas áreas funcionais, bem como o respetivo mapa de pessoal.

Artigo 3.º

Orçamentação e gestão das despesas com pessoal

As verbas orçamentais do CITEFORMA afetas a despesas com pessoal destinam-se a suportar os seguintes tipos de encargos:

a) Com as remunerações dos trabalhadores que se vão manter em exercício de funções;

b) Com o recrutamento dos trabalhadores necessários à ocupação dos postos de trabalho previstos, e não ocupados, atento o mapa de pessoal aprovado;

c) Com as alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores que se mantêm em exercício de funções;

d) Com a atribuição de prémios de desempenho dos trabalhadores.

Regime de carreiras

Artigo 4.º

Integração em carreiras

1- Os trabalhadores mencionados no ponto 2 do artigo 1.º exercem as suas funções integrados em carreiras.

2- As carreiras podem ser unicategoriais, a que corresponde uma única categoria, ou pluricategoriais, que se desdobram em mais do que uma categoria, sendo que o conteúdo funcional das categorias superiores integra o das que lhe sejam inferiores.

Artigo 5.º

Conteúdo funcional

1- A cada carreira, ou a cada categoria em que se desdobre, corresponde um conteúdo funcional.

2- O conteúdo funcional de cada carreira ou categoria deve ser descrito de forma abrangente, dispensando pormenorizações relativas às tarefas nele abrangidas.

3- A descrição do conteúdo funcional não pode, em caso algum, constituir fundamento para o não cumprimento do

dever de obediência e não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Artigo 6.º

Graus de complexidade funcional

Em função da titularidade do nível habilitacional em regra exigida para integração em cada carreira, estas classificam-se em três graus de complexidade funcional nos seguintes termos:

- a) De grau 1, quando se exija a titularidade da escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional obrigatória;
- b) De grau 2, quando se exija a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado;
- c) De grau 3, quando se exija a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta.

Artigo 7.º

Posições remuneratórias

A cada categoria das carreiras corresponde um número variável de posições remuneratórias.

Artigo 8.º

Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária

1- Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea c) do artigo 3.º, o conselho de administração decide em que medida se propõe suportar os encargos decorrentes das alterações do posicionamento remuneratório na categoria dos trabalhadores.

2- A decisão referida no número anterior fixa, fundamentalmente, o montante máximo dos encargos que o CITEFORMA se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias, onde as alterações de posicionamento podem ter lugar.

3- Preenchem este universo, os trabalhadores em exercício de funções que tenham obtido nas últimas avaliações de desempenho, com referência às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontram:

- a) Duas menções máximas consecutivas;
- b) Três menções imediatamente inferiores à máxima, consecutivas, ou;
- c) Cinco menções imediatamente inferiores à referida na alínea anterior consecutivas, desde que configurem desempenho positivo.

4- Determinados os trabalhadores que preenchem cada um dos universos definidos, são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida nas últimas avaliações de desempenho.

5- Em face da ordenação referida no número anterior, o montante máximo fixado para cada universo, nos termos do disposto no ponto 2, é distribuído pela ordem mencionada,

por forma a que cada trabalhador altere o seu posicionamento na categoria para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra.

6- Não há lugar a alteração do posicionamento remuneratório quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no número 1, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa, se tenham previsivelmente esgotado no âmbito da execução orçamental em curso.

Artigo 9.º

Regra geral de alteração do posicionamento remuneratório

Há lugar a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando a haja, independentemente dos universos definidos no artigo anterior, quando aquele tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho com referência às funções exercidas durante o posicionamento remuneratório em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- a) Três pontos por cada menção máxima;
- b) Dois pontos por cada menção imediatamente inferior à máxima;
- c) Um ponto por cada menção imediatamente inferior à referida na alínea anterior, desde que consubstancie desempenho positivo;
- d) Um ponto negativo por cada menção correspondente ao mais baixo nível de avaliação.

Artigo 10.º

Exceção à alteração do posicionamento remuneratório

1- Ainda que não se encontrem reunidos os requisitos previstos no artigo anterior, o conselho de administração pode alterar, mediante proposta do diretor do CITEFORMA devidamente fundamentada, nos termos dos limites referidos no número 2 do artigo 10.º, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que se encontra, o posicionamento remuneratório de trabalhador em cuja última avaliação do desempenho tenha obtido a menção máxima, ou imediatamente inferior.

2- Da mesma forma, e dentro desses mesmos limites, pode o conselho de administração determinar a alteração do posicionamento da categoria do trabalhador se opere para qualquer outra posição remuneratória seguinte àquela em que se encontra, tendo como limite a posição remuneratória máxima para a qual tenham alterado o seu posicionamento os trabalhadores que, no âmbito do mesmo universo, se encontrem superiormente ordenados.

Artigo 11.º

Mudança de carreira

Atentas as necessidades de recursos humanos identificadas na fase de planeamento, nos termos referidos no artigo 2.º, pode o conselho de administração deliberar sobre a mudança de carreira dos trabalhadores que, já tendo entretanto adquirido um nível de habilitações compatível com a entrada em carreira superior, demonstrem, na prática, e devidamente

fundamentada por proposta a ser elaborada pelo diretor do Centro, terem potencial para desenvolver funções com um conteúdo funcional de maior exigência profissional e/ou de responsabilidade profissional.

Carreiras

Artigo 12.º

Enumeração e caracterização

1- As carreiras do CITEFORMA são:

- a) Técnico superior;
- b) Assistente técnico;
- c) Assistente operacional.

2- A caracterização das carreiras em função do número e designação das categorias em que se desdobram, dos conteúdos funcionais, dos graus de complexidade funcional e do número de posições remuneratórias de cada categoria constam do anexo I-A.

Atribuição de prémios de desempenho

Artigo 13.º

Preparação da atribuição

1- Tendo em consideração as verbas orçamentais destinadas a suportar o tipo de encargos previstos na alínea *d*) do artigo 3.º, o conselho de administração define o universo dos cargos e das carreiras e categorias onde a atribuição dos prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos.

2- Em alternativa, pode o conselho de administração determinar um valor a distribuir indiscriminadamente pelos cargos e/ou carreiras e/ou categorias, indexando a sua aplicabilidade apenas em função da avaliação de desempenho.

Artigo 14.º

Condições de atribuição de prémios de desempenho

1- Preenchem os universos definidos nos termos do artigo anterior os trabalhadores do CITEFORMA que tenham obtido, na última avaliação de desempenho, a menção máxima ou a imediatamente inferior a ela.

2- Determinados os trabalhadores que preenchem esse requisito, são ordenados, dentro de cada universo, se aplicável, por ordem decrescente de classificação quantitativa obtida naquela avaliação.

3- Em face da ordenação referida no número anterior, o montante máximo dos encargos fixado por cada universo, se aplicável, é distribuído pela ordem mencionada, por forma a que cada trabalhador receba o equivalente à sua retribuição base mensal, ou outra forma de repartição que venha a ser aprovada por deliberação do conselho de administração, devendo a mesma ser oportunamente comunicada a todos os trabalhadores.

4- Não há lugar a atribuição de prémio de desempenho quando, não obstante reunidos os requisitos anteriormente previstos, não existir verba orçamental para esse efeito ou quando o montante máximo dos encargos fixado se tenha esgotado com a atribuição de prémio a trabalhador ordenado superiormente.

5- Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado.

Artigo 15.º

Outros sistemas de recompensa do desempenho

Nos limites do previsto na alínea *d*) do artigo 3.º, podem ser criados e regulamentados, por deliberação do conselho de administração, outros sistemas de recompensa do desempenho, designadamente em função dos resultados obtidos em equipa ou do desempenho de trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição remuneratória da respetiva categoria.

Comissões de serviço

Artigo 16.º

Nomeação

1- Os chefes de departamento, os coordenadores e o apoio de secretariado são nomeados em comissão de serviço. O despacho de nomeação é proferido pelo conselho de administração, mediante proposta fundamentada do diretor do centro.

2- O diretor é nomeado e exonerado de acordo com as normas estabelecidas no protocolo de criação do CITEFORMA, e exerce as suas funções em comissão de serviço.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2, as comissões de serviço cessam por deliberação do conselho de administração, retomando o trabalhador o seu lugar na respetiva carreira, de acordo com as normas do presente regulamento.

Artigo 17.º

Remuneração

1- A remuneração correspondente aos cargos exercidos em comissão de serviço é fixada por deliberação do conselho de administração, tendo como quadro de referência as remunerações praticadas pelo IEFEP para cargos análogos.

2- Os titulares de cargos com remuneração específica fixada poderão optar entre a remuneração base correspondente ao cargo para que foram nomeados e a remuneração base da sua carreira de origem.

Artigo 18.º

Tempo de serviço

O tempo de serviço prestado em comissão de serviços conta para todos os efeitos na carreira em que se encontrar inserido o trabalhador.

Regulamento de carreiras profissionais 2017

ANEXO I-A

Caracterização das carreiras

(Referido no número 2 do artigo 12.º)

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional	Grau de complexidade funcional	N.º de posições remuneratórias
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do Centro em assuntos da sua especialidade, tomando opção de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.	3	14
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa numa subárea funcional, por cujos resultados é responsável. Realização de atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade.	2	4
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios da atuação do CITEFORMA.	2	9
Assistente operacional	Encarregado operacional	Funções de coordenação dos assistentes operacionais afetos à sua subárea funcional, por cujos resultados é responsável. Realização de tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.	1	6
	Assistente operacional	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do CITEFORMA, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à sua manutenção e reparação dos mesmos.		8

ANEXO II

Tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária

1- Posições e níveis remuneratórios das carreiras gerais

Carreira de técnico superior

Categoria de técnico superior

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a
Nível de remuneração da tabela única	11	15	17	20	21	22	23
Valor ilíquido (em euros)	995,51	1 201,48	1 407,45	1 613,42	1 819,38	2 025,35	2 231,32

Posições remuneratórias	8. ^a	9. ^a	10. ^a	11. ^a	12. ^a	13. ^a	14. ^a
Nível de remuneração da tabela única	24	25	26	27	28	29	30
Valor ilíquido (em euros)	2 437,29	2 591,76	2 746,24	2 900,72	3 055,19	3 209,67	3 364,14

Carreira de assistente técnico

Categoria de coordenador técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a
Nível de remuneração da tabela única	14	16	18	19
Valor ilíquido (em euros)	1 149,99	1 304,46	1 458,94	1 561,92

Categoria de assistente técnico

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a	9. ^a
Nível de remuneração da tabela única	5	7	8	9	10	11	12	13	14
Valor ilíquido (em euros)	683,13	789,54	837,60	892,53	944,02	995,51	1 047,00	1 098,50	1 149,99

Carreira de assistente operacional

Categoria de encarregado operacional

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a
Nível de remuneração da tabela única	8	9	10	11	12	14
Valor ilíquido (em euros)	837,60	892,53	944,02	995,51	1 047,00	1 149,99

Categoria assistente operacional

Posições remuneratórias	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Nível de remuneração da tabela salarial	1	2	3	4	5	6	7	8
Valor ilíquido (em euros)	RMMG	RMMG	583,58	635,07	683,13	738,05	789,54	837,60

2- Vencimento das chefias*

	Remuneração
Chefe de departamento	2 322,74 ¹
Coordenador	1 737,54 ¹

* em comissão de serviço.

¹ Valor ao qual acresce subsídio de isenção de horário de trabalho.

3- Subsídio de refeição: 7,30 €.

ANEXO III

Avaliação de desempenho

Disposições gerais e comuns

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece um sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho no CITEFORMA, tendo por objetivo contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

O regulamento de avaliação de desempenho aplica-se ao CITEFORMA, ao pessoal nomeado para o exercício de cargos de dirigente e de chefia, bem como a todos os trabalhadores do CITEFORMA que se encontram numa das situações previstas no artigo 1.º do regulamento de carreiras, categorias profissionais e respetivo conteúdo funcional, adiante designado apenas por regulamento de carreiras.

Definições, princípios e objetivos

Artigo 3.º

Definições

Para os efeitos do disposto no presente regulamento, entende-se por:

a) «Competências» - o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente, chefia ou trabalhador;

b) «Dirigentes e chefias» - os titulares de cargos de direção, de chefias intermédias (incluindo os departamentos) e de coordenação enquanto se encontrem em exercício de funções nos termos do conteúdo funcional do cargo;

c) «Objetivos» - o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, em regra quantificáveis;

d) «Serviço efetivo» - o trabalho realmente prestado pelo trabalhador no CITEFORMA;

e) «Trabalhadores» - os trabalhadores vinculados por contrato de trabalho ao CITEFORMA, desde que a respetiva vinculação seja por prazo superior a 6 meses.

Artigo 4.º

Princípios

O regulamento de avaliação de desempenho subordina-se aos seguintes princípios:

a) Coerência e integração, alinhando a ação do CITEFORMA, dirigentes e chefias, e trabalhadores na prossecução dos objetivos do Centro;

b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes, chefias e trabalhadores pelos resultados do Centro, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores;

c) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos na gestão do desempenho do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores, com base em indicadores de desempenho;

d) Eficácia, orientando a gestão e a ação do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;

e) Eficiência, relacionando os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;

f) Orientação para a qualidade no CITEFORMA;

g) Publicidade dos resultados da avaliação, promovendo a visibilidade da sua atuação perante os utilizadores;

h) Participação dos dirigentes e chefias bem como dos trabalhadores na fixação dos objetivos do CITEFORMA, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação do CITEFORMA;

i) Promover a participação dos trabalhadores na avaliação do CITEFORMA.

Artigo 5.º

Objetivos

Constituem objetivos do presente regulamento:

a) Contribuir para a melhoria da gestão do CITEFORMA em razão das necessidades dos utilizadores;

b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e autor-regulação;

c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho do CITEFORMA, dos dirigentes e chefias, e dos trabalhadores;

d) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e chefias e dos trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida;

e) Reconhecer e distinguir o CITEFORMA, dirigentes e chefias, e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando uma cultura de excelência e qualidade;

f) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;

g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação do CITEFORMA.

Enquadramento e subsistemas do modelo de avaliação de desempenho

Artigo 6.º

Enquadramento

O regulamento de avaliação de desempenho articula-se

com o sistema de planeamento do CITEFORMA, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos determinados superiormente pelos outorgantes e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelo CITEFORMA.

Artigo 7.º

Ciclo de gestão

O regulamento de avaliação de desempenho articula-se com o ciclo de gestão do CITEFORMA que integra as seguintes fases:

- a) Fixação dos objetivos para o ano seguinte, tendo em conta os objetivos estratégicos determinados pelos outorgantes, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;
- b) Elaboração e aprovação pelo conselho de administração do plano de atividades e do orçamento do CITEFORMA para o ano seguinte, incluindo os objetivos, atividades e indicadores de desempenho;
- c) Monitorização e eventual revisão dos objetivos do CITEFORMA, em função de contingências não previsíveis;
- d) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados.

Artigo 8.º

Periodicidade

A avaliação do desempenho realiza-se anualmente, devendo estar concluída até ao final do mês de Março, constituindo os seus resultados elementos imprescindíveis para efeitos de progressão nos termos previstos no regulamento de carreiras profissionais.

Artigo 9.º

Subsistemas do modelo de avaliação de desempenho

1- O modelo de avaliação de desempenho integra os seguintes subsistemas:

- a) O subsistema de avaliação de desempenho do CITEFORMA;
- b) O subsistema de avaliação de desempenho dos dirigentes e das chefias;
- c) O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores.

2- Os subsistemas referidos no número anterior funcionam de forma integrada entre os objetivos fixados, no âmbito do planeamento, para o Centro e os objetivos fixados aos dirigentes, chefias e restantes trabalhadores.

Subsistema de avaliação de desempenho do CITEFORMA

Artigo 10.º

Parâmetros, metodologia e efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho do CITEFORMA realiza-se com recurso a uma matriz tendo por base os seguintes

parâmetros:

a) *Objetivos de eficácia*, entendido como medida em que são atingidos os objetivos e se obtém, ou ultrapassa, os resultados esperados;

b) *Objetivos de eficiência*, enquanto relação entre os serviços prestados e os recursos utilizados;

c) *Objetivos de qualidade*, traduzido como o conjunto de propriedades e características dos serviços, que lhes confere aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

2- Os objetivos são definidos pelo conselho de administração em articulação com o ciclo de gestão, nos termos do artigo 7.º do presente regulamento, em função das opções estratégicas definidas pelos outorgantes, consubstanciadas nomeadamente no plano de atividades, no orçamento anual e/ou em outros compromissos assumidos, incluindo programas, acordos de entendimento, entre outros, temporalmente limitados, podendo ser revistos sempre que assim se justifique.

3- Serão extraídos elementos de avaliação dos resultados atingidos, por comparação entre os indicadores de realização e os objetivos, no âmbito dos diferentes instrumentos produzidos bem como com referência à avaliação do cumprimento dos compromissos mencionados no ponto anterior que, em conjunto, irão determinar o modo como o conselho de administração expressa qualitativamente a avaliação do CITEFORMA.

4- Para avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo constante da matriz anteriormente referida são estabelecidos os seguintes níveis de graduação:

- a) Superou o objetivo;
- b) Atingiu o objetivo;
- c) Não atingiu o objetivo.

5- Com base nos resultados da matriz, e podendo acrescentar informação complementar com o objetivo de evidenciar os resultados alcançados e/ou os desvios verificados, o diretor promoverá a autoavaliação do CITEFORMA, que será submetida ao conselho de administração.

6- A partir da análise dos resultados da matriz bem como do processo de autoavaliação, o conselho de administração expressa qualitativamente a avaliação final através das seguintes menções:

- a) *Desempenho bom*, atingiu todos os objetivos, superando alguns;
- b) *Desempenho satisfatório*, atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes;
- c) *Desempenho insuficiente*, não atingiu os objetivos mais relevantes.

7- A uma avaliação final de *desempenho bom* pode ainda ser atribuída, desde que devidamente justificado e comprovado, uma distinção de mérito reconhecendo um *desempenho excelente*, a qual significa superação global dos objetivos.

8- A atribuição da distinção de mérito determina, por um ano, o aumento para 10 % e 35 % das percentagens máximas previstas para os dirigentes e chefias e para os trabalhadores, visando a diferenciação de *desempenho excelente* e de *desempenho relevante*.

Subsistema de avaliação de desempenho de dirigentes e chefias

Avaliação de desempenho dos dirigentes (Dirigentes superiores)

Artigo 11.º

Parâmetros de avaliação

1- A avaliação do desempenho dos dirigentes efetua-se anualmente com base nos seguintes parâmetros:

a) *Grau de cumprimento dos compromissos*, tendo por referência os indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos em objetivos de eficácia, eficiência e qualidade, e na gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais afetos ao Centro;

b) *Competências de liderança*, de visão estratégica de representação externa e de gestão demonstradas.

2- Para efeitos do disposto da alínea a) do número imediatamente anterior, o conselho de administração define, em articulação com os dirigentes, um «compromisso de gestão», que deve refletir, de alguma forma, as metas definidas para o Centro para esse ano, onde, de forma explícita, são definidos os objetivos, se possível quantificados, bem como os indicadores de desempenho aplicáveis à avaliação dos resultados.

Artigo 12.º

Expressão da avaliação

1- A avaliação do desempenho do dirigente afere-se pelos níveis de sucesso obtidos nos parâmetros de avaliação, traduzindo-se:

a) na verificação do sucesso global, com *superação do desempenho* previsto em alguns domínios, face às exigências do exercício do cargo traduzidas naqueles parâmetros;

b) no cumprimento de tais exigências;

c) ou no seu incumprimento.

2- Pode ser atribuída ao dirigente a menção qualitativa de *desempenho excelente*, a qual significa reconhecimento de mérito, com a superação global do desempenho previsto.

Artigo 13.º

Avaliadores

Os dirigentes são avaliados pelo conselho de administração que procede igualmente à homologação da sua avaliação.

Artigo 14.º

Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho dos dirigentes releva para efeitos de atribuição de prémios de desempenho e de renovação ou de cessação da nomeação para o exercício do cargo.

2- A avaliação do desempenho dos dirigentes, realizada nos termos do presente regulamento, produz efeitos na respetiva carreira de origem nos termos definidos no regulamento de carreiras.

Avaliação de desempenho das chefias (Dirigentes intermédios)

Artigo 15.º

Parâmetros de avaliação

1- A avaliação de desempenho das chefias efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) *Resultados*, obtidos nos objetivos da área que dirige;

b) *Competências*, integrando a capacidade de liderança e competências técnicas e comportamentais adequadas ao exercício do cargo.

2- A avaliação tem por fundamento os parâmetros referidos no ponto imediatamente anterior, através de indicadores de medida previamente estabelecidos.

3- O parâmetro relativo a *resultados* assenta nos objetivos, em número não inferior a três, anualmente negociados com o dirigente, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do superior hierárquico.

4- Os resultados obtidos em cada objetivo são valorados através de uma escala de três níveis, nos seguintes termos:

a) *Objetivo superado*, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) *Objetivo atingido*, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) *Objetivo não atingido*, a que corresponde uma pontuação de 1.

5- A pontuação final a atribuir ao parâmetro *resultados* é a média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

6- O parâmetro relativo a *competências* assenta em competências previamente escolhidas, para cada chefia, em número não inferior a cinco.

7- As competências referidas no número anterior são escolhidas mediante acordo entre avaliador e avaliado, prevalecendo a escolha do superior hierárquico se não existir acordo.

8- Cada *competência* é valorada através de uma escala de três níveis nos seguintes termos:

a) *Competência demonstrada a um nível elevado*, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) *Competência demonstrada*, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) *Competência não demonstrada ou inexistente*, a que corresponde uma pontuação de 1.

9- A pontuação final a atribuir no parâmetro *competências* é a média ponderada das pontuações atribuídas.

10- Para a fixação da classificação final são atribuídas ao parâmetro *resultados* uma ponderação mínima de 60 % e ao parâmetro *competências* uma ponderação máxima de 40 %.

11- A classificação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

12- As pontuações finais dos parâmetros e a avaliação final são expressas até às centésimas e, quando possível, milésimas.

13- Por deliberação do conselho de administração devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no número 10 em função das especificidades dos cargos ou das atribuições das áreas funcionais.

Artigo 16.º

Expressão da avaliação

1- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais obtidas nos seguintes termos:

a) *Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;

b) *Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;

c) *Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

2- A atribuição de menção qualitativa de *desempenho relevante* é, por iniciativa do avaliado ou do avaliador, objeto de apreciação pelo conselho de administração para efeitos de eventual reconhecimento de mérito, significando *desempenho excelente*.

3- A iniciativa e o reconhecimento referidos no número anterior devem fundamentar-se, em regra, nos seguintes pressupostos:

a) A chefia atingiu e ultrapassou todos os objetivos;

b) A chefia demonstrou, em permanência, capacidades de liderança, de gestão e de compromisso com o serviço que podem constituir exemplo para os demais trabalhadores.

4- A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação de percentagem máxima de 25 % para as menções de *desempenho relevante* e, de entre estas, 5 % do total para o reconhecimento de *desempenho excelente*, podendo haver pelo menos uma chefia com tal reconhecimento no caso de a aplicação da referida percentagem resultar em número inferior à unidade.

Artigo 17.º

Avaliadores

As chefias são avaliadas pelo dirigente superior de quem diretamente dependam.

Artigo 18.º

Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho da chefia releva para efeitos de atribuição de prémios de desempenho e de renovação ou de cessação da nomeação para o exercício do cargo.

2- O reconhecimento de *desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ainda à chefia o direito a cinco dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção deste, à sua remuneração.

3- O reconhecimento de *desempenho relevante* em três anos consecutivos confere à chefia o direito a três dias de férias, no ano seguinte, ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

4- A atribuição da menção de *desempenho inadequado* em dois anos consecutivos faz cessar automaticamente a sua nomeação.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2, os direitos nele previstos são conferidos à chefia quando este tenha acumulado 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos seguintes termos:

a) 3 pontos por cada menção de *desempenho excelente*;

b) 2 pontos por cada menção de *desempenho relevante*.

6- A avaliação do desempenho tem efeitos na carreira de origem dos trabalhadores que exercem cargos de chefia, nos termos do regulamento de carreiras.

7- Os anos em que a chefia receba prémio de desempenho não relevam para os efeitos previstos nos números 2 e 3.

O subsistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores

Artigo 19.º

Periodicidade e requisitos para avaliação

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores é de carácter anual, reportando ao desempenho do ano civil anterior.

2- No caso do trabalhador ter constituído, no ano civil anterior, relação jurídica de contrato de trabalho sem termo há menos de seis meses, o desempenho relativo a esse período é objeto de avaliação conjunta com o ano seguinte.

3- No caso do trabalhador ter constituído, no ano civil anterior, relação jurídica de trabalho com, pelo menos, seis meses de efetividade o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente regulamento.

Artigo 20.º

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores integra-se no ciclo de gestão do CITEFORMA e incide sobre os seguintes parâmetros:

a) *Resultados*, obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos do Centro;

b) *Competências*, que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Artigo 21.º

Resultados

1- O parâmetro *resultados* decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do CITEFORMA e da área funcional, a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2- Os objetivos podem ser:

a) de produção de atos visando a eficácia na satisfação dos utentes;

b) de qualidade, orientada para a inovação e para a melhoria do serviço prestado;

c) de eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de meios;

d) de aperfeiçoamento e desenvolvimento de competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador.

3- Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma determinada finalidade.

4- Anualmente, são fixados pelo menos três objetivos para cada trabalhador, sendo previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho para os resultados a obter em cada um deles.

Artigo 22.º

Avaliação dos resultados atingidos

1- Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- a) *Objetivo superado*, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) *Objetivo atingido*, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) *Objetivo não atingido*, a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro *resultados* é a média ponderada das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3- Sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados por motivos exógenos ao controlo dos intervenientes, a avaliação deve decorrer neutralizando o impacto deste facto na avaliação global do trabalhador.

4- A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada é, em regra, idêntica para todos os trabalhadores neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita uma avaliação diferenciada em função do contributo de cada trabalhador.

Artigo 23.º

Competências

1- O parâmetro relativo a *competências* assenta em competências previamente identificadas para cada trabalhador, em número não inferior a cinco.

2- As competências são escolhidas rigorosamente nos mesmos termos do referido no ponto 7 do artigo 15.º do presente regulamento, em harmonia com o dirigente.

Artigo 24.º

Avaliação das competências

1- A avaliação das competências é expressa em três níveis:

- a) *Competência demonstrada a um nível elevado*, a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) *Competência demonstrada*, a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) *Competência não demonstrada ou inexistente*, a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro *competências* é a média ponderada das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Artigo 25.º

Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das

pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- Para o parâmetro *resultados* é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro *competências* uma ponderação máxima de 40 %.

3- Por deliberação do conselho de administração devidamente fundamentada, podem ser fixadas ponderações diferentes das previstas no número imediatamente anterior em função das carreiras.

4- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) *Desempenho relevante*, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) *Desempenho adequado*, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) *Desempenho inadequado*, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

Artigo 26.º

Reconhecimento de excelência

1- A atribuição de menção qualitativa de *desempenho relevante* é objeto de apreciação pela direção do CITEFORMA, que por sua vez submete ao conselho de administração para tomada de decisão final, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando *desempenho excelente*, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2- A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de justificação que especifique os respetivos fundamentos, analisando o impacto do desempenho e evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3- Para efeitos de aplicação do regulamento de carreiras, a avaliação máxima nela prevista corresponde à menção qualitativa de *desempenho excelente*.

Artigo 27.º

Efeitos da avaliação

1- A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- b) Diagnóstico de necessidades de formação;
- c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;
- e) Alteração do posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador, nos termos do regulamento de carreiras;
- f) Atribuição de prémios de desempenho.

2- O reconhecimento de *desempenho excelente* em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

3- O reconhecimento de *desempenho relevante* em três anos consecutivos confere ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção deste, à correspondente remuneração.

4- Os anos em que o trabalhador receba prémio de desem-

penho não relevam para os efeitos previstos nos números 2 e 3.

5- A atribuição da menção qualitativa de *desempenho inadequado* deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador;

b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador.

Artigo 28.º

Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores

1- O sistema de avaliação de desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas serem consideradas no plano de formação anual do CITEFORMA.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 29.º

Sujeitos

1- Intervêm no processo de avaliação de desempenho:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O diretor;
- d) O conselho de administração.

2- A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Artigo 30.º

Avaliador

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato e do diretor do Centro, cabendo ao avaliador:

a) Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para o CITEFORMA ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida de desempenho, designadamente os critérios de superação dos objetivos;

b) Rever com o avaliado, sempre que se revele adequado, os objetivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho bem como as possibilidades de melhoria;

c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação;

d) Avaliar anualmente os trabalhadores diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;

e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvi-

mento;

f) Fundamentar as avaliações de *desempenho relevante* e de *desempenho inadequado*, para os efeitos previstos no presente regulamento.

2- O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que considerar adequados a uma efetiva e justa avaliação.

Artigo 31.º

Avaliado

1- Em cumprimento dos princípios enunciados no presente regulamento, o avaliado tem direito:

a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado;

b) À avaliação do seu desempenho.

2- Constituem deveres do avaliado proceder à respetiva autoavaliação como garantia do envolvimento ativo e responsabilização no processo de avaliação e negociar com o avaliador na fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

3- Os dirigentes e chefias do CITEFORMA são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4- É garantido aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5- É garantido ao avaliado o direito de reclamação e de recurso.

Artigo 32.º

Diretor

Ao diretor do CITEFORMA, enquanto tal, compete:

a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do subsistema de avaliação de desempenho de dirigentes e chefias e do subsistema de avaliação de desempenho dos trabalhadores, tendo em conta o ciclo de gestão;

b) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação;

c) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação dos objetivos;

d) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho podendo fazê-lo para todos os trabalhadores ou, quando se justifique, por área funcional ou carreira profissional;

e) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos nos dois subsistemas mencionados em a), cabendo-lhe validar as avaliações de *desempenho relevante* e *desempenho inadequado* bem como proceder ao reconhecimento do *desempenho excelente*;

f) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação de desempenho;

g) Exercer as demais competências que lhe são cometidas.

Artigo 33.º

Conselho de administração

1- Compete ao conselho de administração:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas do CITEFORMA;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
- c) Assegurar o cumprimento das regras estabelecidas no presente regulamento em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- d) Homologar as avaliações anuais;
- e) Decidir das reclamações dos avaliados.

2- Quando o conselho de administração não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores, deve o mesmo atribuir nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.

Processo de avaliação

Artigo 34.º

Fases

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
- b) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- c) Harmonização das propostas de avaliação;
- d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação de desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação de competências;
- e) Validação de avaliações e reconhecimento de *desempenhos excelentes*;
- f) Apreciação do processo de avaliação pelo diretor;
- g) Homologação;
- h) Reclamações;
- i) Monitorização dos objetivos.

Artigo 35.º

Planeamento

1- O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

- a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do conselho de administração e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada área funcional e da gestão articulada das atividades;
- b) A definição dos objetivos e resultados a atingir pelas áreas funcionais deve envolver as respetivas chefias e trabalhadores, assegurando a uniformização de prioridades e o seu alinhamento com os resultados obter;
- c) A planificação em cascata, quando efetuada, deve evidenciar o contributo de cada área funcional para os resultados finais pretendidos para o CITEFORMA;

d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2- Na fase do planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o modelo de avaliação de desempenho, nomeadamente visando o alinhamento dos objetivos do CITEFORMA, dos dirigentes, das chefias e dos restantes trabalhadores.

3- A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.

Artigo 36.º

Autoavaliação e avaliação

1- A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3- A avaliação é efetuada pelo avaliador, nos termos do presente regulamento, em função dos parâmetros e respetivos indicadores de desempenho, sendo presente ao diretor do CITEFORMA para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções de desempenho relevante ou desempenho inadequado ou de reconhecimento de desempenho excelente.

4- A autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.ª quinzena de janeiro.

5- A autoavaliação é solicitada pelo avaliador, ou entregue por iniciativa do avaliado.

Artigo 37.º

Harmonização das propostas de avaliação

No final da 1.ª quinzena de janeiro, em regra, realizam-se as reuniões entre o diretor do Centro e os dirigentes e chefias para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenho transmitindo, se necessário, novas orientações aos avaliadores, e para dar início ao processo que conduz à validação dos *desempenhos relevantes* e *desempenhos inadequados* e de reconhecimento dos *desempenhos excelentes*.

Artigo 38.º

Reunião de avaliação

1- Durante a 2.ª quinzena de janeiro, e após a harmonização referida no número anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2- No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil da evolução do trabalhador e identificar as suas expectativas de desenvolvimento.

3- Em articulação com o plano de atividades e orçamento aprovado para o novo ciclo de gestão, e considerando os ob-

jetivos fixados para o CITEFORMA, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação nos termos dos artigos seguintes.

4- A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

5- No caso de o requerimento acima referido não obter resposta nos prazos legais, traduzida em marcação de reunião, pode o avaliado requerer ao conselho de administração a referida marcação.

Artigo 39.º

Contratualização dos parâmetros

Na reunião referida no artigo anterior, que coincide com o início de cada período anual de avaliação, ou no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é fixado e registado na ficha de avaliação tais objetivos e competências a demonstrar, escolhidas em harmonia com a direção de entre as constantes das listagens em anexo, bem como os respetivos indicadores de medida, critérios de superação e ponderação relativa de cada um sub-parâmetros.

Artigo 40.º

Contratualização de objetivos

Sem prejuízo do disposto no artigo 21.º, a contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período de avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;

b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação de desempenho classificado como *desempenho inadequado*;

c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

Artigo 41.º

Contratualização de competências

Sem prejuízo do disposto no artigo 23.º, a fixação de competências a avaliar efetua-se de acordo com as seguintes regras:

a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores são definidas em função da análise e qualificação das funções correspondentes à respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho;

b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador é efetuada de entre as relacionadas com a respetiva carreira, categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

Artigo 42.º

Validações e reconhecimentos

1- Na sequência das reuniões de avaliação, o diretor do CITEFORMA realiza reuniões com os dirigentes e chefias, tendo em vista:

a) A validação das propostas de avaliação com menções de *desempenho relevante* e de *desempenho inadequado*;

b) A análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de *desempenho excelente*.

2- O reconhecimento de *desempenho excelente* implica declaração formal do diretor do Centro, submetendo essa avaliação, em momento imediatamente posterior, ao conselho de administração.

3- Em caso de não validação da proposta de avaliação, o diretor do Centro devolve o processo ao avaliador acompanhado de fundamentação da não validação, para que aquele, em prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

4- No caso de o avaliador decidir manter a proposta de avaliação anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o diretor do Centro.

5- No caso de o diretor não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, o mesmo estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

Artigo 43.º

Apreciação pelo diretor

1- O trabalhador avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao diretor, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação apresentando a fundamentação necessária para tal.

2- O requerimento deve ser acompanhado de documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3- O diretor pode solicitar ao avaliador, ou ao avaliado, os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar o avaliador, ou o avaliado, a expor a sua posição por uma única vez, em audição, cuja duração total não poderá exceder 30 minutos.

4- A apreciação do diretor é feita no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

Artigo 44.º

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do conselho de administração, devendo ser, em regra, efetuada até 28 de fevereiro e dela deve ser dado conhecimento no prazo de 5 dias úteis.

Artigo 45.º

Reclamações

1- O prazo para apresentação de reclamação do ato de ho-

mologação é de 5 dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2- Na decisão sobre a reclamação, o conselho de administração tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliador e pelo avaliador, bem como o relatório do diretor sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Artigo 46.º

Monitorização

1- No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta entre avaliador e avaliado no seio do CITEFORMA, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos da existência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;

b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

2- O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Artigo 47.º

Diferenciação de desempenhos

1- Sem prejuízo do disposto no número 8 do artigo 10.º, a diferenciação de desempenho é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de *desempenho relevante* e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores para o reconhecimento de *desempenho excelente*.

2- As percentagens previstas no número anterior incidem sobre o número total de trabalhadores avaliados, com aproximação por excesso, quando necessário, e devem, em regra, ser distribuídas proporcionalmente por todas as carreiras.

3- As percentagens referidas nos pontos 1 e 2 devem ser do conhecimento de todos os avaliados.

4- O número de objetivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos do presente regulamento, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

Disposições finais

Artigo 48.º

Desenvolvimento da avaliação

Compete ao chefe do departamento financeiro e de apoio à gestão, sob a supervisão do diretor, assegurar o desenvolvimento de todas as ações e procedimentos necessários à operacionalização do presente regulamento.

Artigo 49.º

Crítérios de desempate

Quando, para os efeitos previstos no regulamento, for

necessário proceder a desempate entre dirigentes, chefias ou trabalhadores que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro *resultados*, a última avaliação de desempenho e o tempo de serviço relevante na carreira.

Artigo 50.º

Modelos das fichas

Compete ao conselho de administração a aprovação dos modelos de fichas necessários à implementação do presente regulamento.

Depositado em 16 de agosto de 2017, a fl. 33 do livro n.º 12, com o n.º 171/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ - Alteração salarial e outras/texto consolidado

AE entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ, que substitui a convenção colectiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2009.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA (REBOPORT) e, por outra parte, o Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ e os trabalhadores ao serviço daquela por este representados.

O presente acordo abrange o empregador e 71 trabalhadores.

A quaisquer matérias, não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 492.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7, de 12 de Fevereiro, será aplicável o disposto nesse Código.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor após a publicação no *Bo-*

letim do Trabalho e Emprego e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses e produzirão efeitos a partir de 1 de Junho de cada ano.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência mínima de 3 meses relativamente ao termos do prazo de vigência.

2- O presente AE pode ser denunciado mediante comunicação escrita, acompanhada de uma proposta negocial.

3- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

4- A resposta incluirá contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responda não aceite.

5- Se a resposta não se conformar com o disposto no número anterior, a parte proponente tem o direito de requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

6- As negociações iniciar-se-ão, dentro dos quinze dias a contar do termo fixado no número 3.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos possuidores de cédula marítima com classificação profissional, à exceção de admissão na carreira de mecânico, de operador de cais e de operadores de comunicações.

2- É vedado à empresa fixar, até idade legal de reforma, um limite máximo de idade para efeitos de admissão de pessoal.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores, qualquer que seja a sua categoria, é feita a título experimental nos primeiros 30 dias, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização ou compensação.

2- O prazo referido no número anterior não se aplica às funções de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, casos em que o período experimental poderá ser superior, não podendo, no entanto, exceder 60 dias.

3- Findo o período de experiência, a admissão toma-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A entidade patronal poderá admitir trabalhadores em

substituição dos que estejam temporariamente impedidos de prestar a sua atividade, designadamente em consequência de acidente ou doença, licença, com ou sem vencimento e outras situações equiparáveis.

2- A admissão efetuada nos termos do número anterior é feita por contrato de trabalho a termo, enquanto durar o impedimento do trabalhador substituído.

3- O contrato com o trabalhador substituído caducará na data em que se verifique o regresso do substituído, salvo se aquele continuar ao serviço para além de quinze dias a contar daquela data, caso em que o contrato se considerará sem termo, para todos os efeitos, a partir do início da prestação de trabalho.

Cláusula 7.^a

Recrutamento

1- O recrutamento de tripulantes é livre, podendo exercer-se diretamente no mercado de trabalho ou através das escalas de embarque existentes no sindicato.

2- Sempre que a REBOPORT recorra às escalas de embarque existentes no sindicato, as requisições para recrutamento deverão dar entrada com uma antecedência mínima de quarenta e oito horas do embarque, à exceção dos casos inesperados, que serão atendidos, na medida do possível, com urgência.

3- Sempre que o recrutamento se faça nos termos do número anterior o tripulante apresentará, obrigatoriamente, a REBOPORT a credencial do sindicato.

4- A REBOPORT poderá recusar qualquer tripulante fornecido pela escala de embarque do sindicato.

Cláusula 8.^a

Definição profissional

1-

a) Categoria - corresponde a atividade a que o trabalhador se obrigou e para cujo desempenho foi contratado, independentemente da categoria averbada na cédula marítima.

b) Grau - posição que os trabalhadores ocupam no âmbito da carreira referida à respetiva escala salarial.

c) Carreira - conjunto hierarquizado de categorias que compreendem funções da mesma natureza e exigências habilitacionais e profissionais semelhantes.

d) Função - conjunto de tarefas idênticas, adstritas aos postos de trabalho de uma mesma profissão.

2- As categorias abrangidas por este AE são as que se enumeram e definem no anexo V.

Cláusula 9.^a

Acesso e promoção

Constitui promoção a passagem de um trabalhador ao grau imediatamente superior e acesso a passagem de um trabalhador de uma carreira para outra, devendo, no segundo caso, observar-se a seguinte ordem de prioridade:

a) Avaliação de desempenho;

b) Antiguidade na empresa;

c) Deve dar-se preferência aos habilitados nas admissões e

promoções, quando se verifique igualdade de circunstâncias na preferência;

d) Em caso de igualdade de condições, à escolha competirá sempre à entidade patronal.

2- A promoção obrigatória de um trabalhador terá lugar ao fim de três anos de permanência no grau imediatamente inferior, dependendo de uma avaliação de desempenho pelo menos de Bom.

Cláusula 10.^a

Formação profissional

A REBOPORT é responsável pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, devendo para tanto:

a) Respeitar o disposto neste AE quanto a habilitações escolares mínimas;

b) Apoiar a frequência de cursos oficiais e outros, facilitando para o efeito a frequência das aulas e preparação para exames;

c) Criar ou apoiar cursos de treino e aperfeiçoamento profissional, nos termos do capítulo XIII deste AE.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as obrigações decorrentes do presente AE e das normas que o regem e apresentar, quando pedidos oficialmente, todos os elementos relativos ao seu cumprimento;

b) Tratar com urbanidade o trabalhador e sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Pagar pontualmente ao trabalhador a retribuição que convencionalmente lhe for devida e quando lhe for devida;

d) Observar as convenções internacionais em vigor em Portugal sobre o alojamento e segurança no respeitante aos trabalhadores;

e) Indemnizar, nos termos da lei, os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, quando não seguros;

f) Não impedir o trabalhador do exercício de cargos para que seja nomeado ou eleito, em organismos sindicais, instituições de segurança social e comissões oficializadas inerentes à atividades sindical, dispensando-o, sem prejuízo da sua retribuição, dentro dos limites de crédito de quatro dias mensais;

g) Instalar condições materiais nas unidades de produção com vista ao convívio e bom ambiente social;

h) Exigir do trabalhador apenas as tarefas compatíveis com as suas funções específicas, de acordo com a definição de funções do anexo VI, salvo os casos previstos na lei aplicável ao trabalho a bordo ou neste AE;

i) Ouvir os trabalhadores, através dos seus representantes

oficialmente reconhecidos, sobre aspetos inerentes à eficiência dos serviços e bem-estar dos mesmos, nos termos da lei;

j) Enviar mensalmente ao sindicato o produto das quotizações sindicais, se possível em cheque ou vale de correio, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que as mesmas digam respeito, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização, convenientemente preenchidos, em todas as suas colunas, com a indicação clara das categorias dos trabalhadores;

l) Permitir afixação, em local próprio e bem visível, de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalham na empresa;

m) Fornecer equipamentos de proteção individual (EPI), utensílios de higiene e de cozinha, e, de acordo com as necessidades dos trabalhadores e das instalações das embarcações.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;

b) Executar os serviços segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostre contrárias aos seus direitos e garantias de forma pontual e de acordo com os regulamentos de segurança em vigor no porto de armamento;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

d) Usar da urbanidade e lealdade nas suas relações como prestador de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;

f) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;

g) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;

h) Dar estrito cumprimento ao presente AE;

i) Aumentar a sua cultura, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

j) Acompanhar, com todo o interesse, a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

i) Guardar sigilo profissional.

2- Nenhum trabalhador poderá ser dispensado dos seus serviços enquanto a respetiva embarcação estiver a trabalhar, salvo os casos especiais previstos neste AE.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à REBOPORT:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos companheiros;

c) Modificar as condições de trabalho de forma que, dessa modificação, resulte diminuição de retribuição, salvo havendo acordo do trabalhador e salvo os casos previstos na lei e

no presente AE;

d) Baixar a categoria do trabalhador, salvo casos previstos na lei e no presente AE;

e) Exigir dos trabalhadores tarefas manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, a não ser com o seu acordo, salvo os casos previstos no presente AE;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas entidades patronais ou por pessoas por elas indicadas;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios e economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que a termo, mesmo com o seu acordo havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

j) Opor-se a qualquer forma legal de organização dos trabalhadores.

Cláusula 14.^a

Perda de haveres

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de 350,00 euros por cada trabalhador, desde que fundamentado.

Cláusula 15.^a

Transmissão de ordens

As ordens, orais ou por escrito, serão dadas pelo responsável de serviço ao mestre da embarcação ou, na falta deste, ao seu substituto, pelos meios mais adequados para o efeito, devendo este comunicá-lo a todos os interessados.

Cláusula 16.^a

Substituições temporárias

1- Sempre que qualquer trabalhador substitua outro de categoria e remuneração superior terá direito a receber a remuneração base praticada para a categoria do substituído e todos os subsídios devidos pelo exercício de funções, enquanto durar essa situação.

2- Se a substituição durar mais de 180 dias, o substituto manterá o direito à remuneração do substituído, quando, finda a substituição, este regressar ao desempenho das funções anteriores, salvo se a substituição tiver sido por doença, férias, acidente ou licença sem vencimento do substituído.

CAPÍTULO IV

Condições particulares de trabalho

Cláusula 17.^a

Trabalho menores - p.g.

Os responsáveis pela direção da empresa e pessoal dos

quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, zelar pela, preparação profissional dos menores.

Cláusula 18.^a

Dto. esp menores

É, em especial, assegurado aos menores o direito à não prestação de trabalho suplementar e noturno.

Cláusula 19.^a

Exames médicos

1- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

2- Pelo menos uma vez por ano a empresa deve assegurar a inspeção médica aos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico e mental normal.

3- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelos médicos nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

CAPÍTULO V

Local de trabalho

Cláusula 20.^a

Local hab. de trab. e trab. fora local hab.

1- Para os trabalhadores que se encontrem a trabalharem, regularmente, em embarcações registadas somente no tráfego local e costeiro, considera-se local habitual de trabalho o respetivo porto de registo.

2- Considera-se deslocação em serviço, para efeitos desta cláusula, a mudança do trabalhador para local ou zona diferente daquela em que, habitualmente, presta o seu trabalho.

3- A entidade patronal custeará, integralmente as despesas inerentes deslocação, nomeadamente transportes, alojamento e alimentação.

4- Quando a deslocação exceder 15 dias e por cada período subsequente de igual duração o trabalhador terá direito a efetuar, a expensas da entidade patronal, uma viagem de ida e volta à sua residência habitual.

Cláusula 21.^a

Navegação costeira nacional

1- Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestres ou maquinista prático terão direito a uma remuneração diária de 220,00 € e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de 182,00 €, enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2- Sempre que os tripulantes efetuarem uma viagem, a empresa custeará a alimentação.

3- No caso de uma embarcação sair para fora da área de

jurisdição portuária o trabalhador que, acumulativamente às funções, desempenhar, efetivamente, a função de cozinheiro, terá direito, a título de prémio, à quantia de 14,00, por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar e ou em porto.

4- A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de 24 horas e tudo o que exceder este período é pago em períodos de meio-dia indivisíveis.

Cláusula 22.^a

Trabalho em doca e de segurança

1- Sempre que os tripulantes se encontrem ao serviço, e um rebocador tenha de fazer uma docagem, fora do porto de Sines, a empresa obriga-se a assegurar os transportes, alojamento e alimentação.

2- Sempre que os tripulantes se encontrem de serviço, abrangidos pelo subsídio de embarque e seja determinado pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS, serviços de segurança a um navio, salvo melhor entendimento dos serviços operacionais da REBOPORT, será o 4.º rebocador da escala em anexo (I) a executar o serviço.

3- Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, fora do porto de Sines os mestres e maquinistas prático terão direito a auferir uma remuneração diária de 147,00 € e os marinheiros terão direito a uma remuneração de 131,00 €, enquanto a embarcação se encontre em docagem, com exceção dos tripulantes que estejam abrangidos pelo subsídio de embarque.

4- Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de stand-by ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestres e maquinista prático auferem uma remuneração diária de 147,00 € e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração de 131,00 €.

5- A estes valores acresce a quantia de 34,00 € tripulante para alimentação.

6- A remuneração estabelecida nos números anteriores abrange um período de 24 horas, no entanto os serviços poderão ser de 12 horas sendo que a remuneração será fracionada a metade, incluindo suplemento alimentação.

Cláusula 23.^a

Transferência definitiva do trabalhador

1- O trabalhador só pode ser transferido para fora do porto de armamento com o seu acordo.

2- No caso de se verificar a transferência, a entidade patronal fica obrigada a custear todas as despesas diretamente impostas por essa transferência, designadamente transporte e alojamento.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a transferência e desde que prove que a mesma lhe causa prejuízo, pode rescindir o contrato com a empresa, recebendo a indemnização prevista na cláusula 57.^a

Cláusula 24.^a

Falecimento do pessoal deslocado

No caso de falecimento do trabalhador deslocado em

serviço fora do porto de armamento, a empresa suportará as despesas decorrentes da transferência do corpo para o local de residência habitual, assim como as despesas de transportes a um familiar do trabalhador falecido que acompanhará o corpo.

Cláusula 25.^a

Subsídio de embarque - Princípios gerais

1- O horário de trabalho e os respetivos turnos para o serviço de reboques serão os constantes na escala apresentada no anexo I.

2- Será aplicável um período de descanso efetivo de oito horas diárias seguidas a bordo, nos turnos de vinte e quatro horas, que só poderão ser interrompidos em caso de emergência grave no porto, e que deverão ser retomadas após terminado o trabalho.

3- O subsídio mensal de embarque para este regime de trabalho a bordo é de 25 %, sobre o vencimento base, mais diuturnidades, este subsídio é pago sobre 14 meses.

4- No período de descanso, conforme escala em anexo III, compreende-se neste período o descanso semanal obrigatório e complementar, que será o primeiro e segundo dia, deste período e nos dias subsequentes compreende-se o gozo do descanso diário.

5- A empresa não pode ocupar o trabalhador a efetuar serviços de manutenção para além das 12 horas diárias de serviço, a não ser em manobra.

6- Caso a empresa por motivos de força maior, não possa cumprir o estabelecido no ponto número 2, o período não gozado, terá de ser gozado em folgas, sendo a marcação das respetivas folgas, de preferência, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 26.^a

Regime de disponibilidade - Princípios gerais

1- A empresa poderá, quando as exigências operacionais o justificarem, estabelecer o regime de disponibilidade conforme escala acordada entre os trabalhadores e a entidade patronal (anexo I, II e III) e que deverá ser afixada nos locais de trabalho.

2- O regime de disponibilidade é aquele em que os trabalhadores, não estando em prestação efetiva de trabalho ou em regime de embarque, ficam obrigados a permanecer em locais conhecidos e de rápido e fácil contacto por parte dos serviços, por forma a possibilitar a sua comparência no local de trabalho, quando forem chamados, com a antecedência que for estabelecida pela empresa.

3- Os trabalhadores não poderão recusar-se a ser integrados no regime de disponibilidade de trabalho, sem prejuízo de poderem ser dispensados dessa integração quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicitarem.

4- Os trabalhadores que não sejam encontrados no seu domicílio ou no local que indicarem ou que, quando convocados, não compareçam com a antecedência estabelecida, perdem o direito à remuneração do subsídio de disponibilidade, correspondente a esse dia e incorrem em infração disciplinar.

5- No regime de disponibilidade, bem como no cumulati-

vo deste com o regime de turnos, a média de horário semanal não poderá ultrapassar as 40 horas de trabalho efetivo.

6- A média semanal de 40 horas de trabalho efetivo, referida no número anterior, terá uma vigência bimensal.

7- Se ao fim de cada dois meses o trabalhador tiver ultrapassado a média de 40 horas semanais, ou seja, o limite das 320 horas nos reboques e 448 horas nas lanchas, CCO e amarração, as horas excedentárias serão pagas no mês imediatamente subsequente.

8- No cálculo da média referida no número anterior são subtraídos os dias de férias, as faltas justificadas folgas e os períodos de baixa por doença ou acidente de trabalho.

9- A prestação de trabalho em dias de descanso semanal, ou considerado como tal, será remunerado como trabalho suplementar e dá direito a um dia completo de descanso, a gozar em data a acordar com a entidade empregadora.

10- O trabalho prestado no período de disponibilidade é contabilizado da seguinte forma:

a) Os trabalhadores dos reboques em regime de embarque para efeitos de controle de tempos de trabalho a bordo contabilizam meia hora antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como meia hora após o rebocador largar o cabo, ou deixar de estar à ordem;

b) Os trabalhadores dos reboques fora do regime de embarque para efeitos de controle de tempos de trabalho a bordo contabilizam uma hora antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como uma hora após o rebocador largar o cabo, ou deixar de estar à ordem;

c) Sempre que as manobras decorram no terminal XXI, aos tempos referidos nas alíneas anteriores, acresce 30 minutos;

d) Os trabalhadores das lanchas contabilizam trinta minutos, antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos, após a lancha deixar de estar à ordem;

e) Os trabalhadores da amarração e CCO contabilizam trinta minutos, antes da hora marcada pelo Centro de Despacho de Navios para o início da manobra, ao qual acresce o tempo da manobra, bem como trinta minutos, após deixarem de estar à ordem;

f) Os trabalhadores das lanchas e amarração são obrigados a comparecer nos locais adequados pelo menos quinze minutos de antecedência marcada pelo Centro de Despacho de Navio para o início da manobra.

11- A prestação de trabalho efetivo no regime de disponibilidade, não pode exceder 16 horas de trabalho, salvo em situações de carácter excecional, devidamente fundamentadas.

12- Desde que o trabalhador preste, no mínimo, 12 horas de trabalho efetivo, não poderá retomar o serviço, no horário que, por escala, lhe competir ao fixo sem que tenham decorrido 11 horas sobre o trabalho efetivamente prestado, salvo em situações de carácter excecional, devidamente fundamentadas.

13- Caso aconteça intervalos até três horas entre serviços, dos trabalhadores das lanchas, amarração, reboques e CCO,

esse período, não contará para a carga horária, mas contará para a contabilização dos períodos de descanso.

14- Caso a empresa por motivos de força maior, não possa cumprir o estabelecido nos pontos números 11 e 12 o período acessório terá de ser gozado em folgas. O gozo da folga deverá acontecer com a maior brevidade possível, de preferência nas horas subsequentes e até ao máximo de 15 dias. Findo este período e na impossibilidade das mesmas serão remuneradas como hora extra.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade, tal trabalho será retribuído como IHT até 160 horas mensais (reboques), numa percentagem de 25 % sobre a remuneração base mais diuturnidades.

2- Quando o trabalhador seja chamado a prestar trabalho no regime de disponibilidade tal trabalho será retribuído como IHT até 224 horas mensais (CCO, lanchas, amarração e mecânicos), numa percentagem de 35 % sobre a remuneração base mais diuturnidade.

3- Ultrapassados os limites fixados nos números anteriores o trabalho prestado é considerado como trabalho suplementar.

Cláusula 28.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado fora do período normal de trabalho ou do período abrangido pelo regime de disponibilidade, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.^a

2- O recurso à prestação de trabalho suplementar só é admitido quando as necessidades de serviço imperiosamente o exigirem.

3- Nenhum trabalhador se pode recusar à prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo de poder ser dispensado dessa prestação, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 29.^a

Dispensa de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalhador será dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

2- Consideram-se atendíveis, entre outros, os seguintes motivos:

a) Frequência de estabelecimento de ensino;

b) Participação na vida sindical, ou em comissões de representação de trabalhadores ou equivalentes;

c) Assistência inadiável ao agregado familiar;

d) No período de trinta dias após a licença de luto, nos termos da cláusula 53.^a

Cláusula 30.^a

Regime de turnos - p.g.

1- Sempre que o período de laborações ultrapasse os limites máximos do horário normal de trabalho, poderão ser

organizados horários de trabalho por turno, de rotação contínua.

2- O regime de trabalho por turnos é aquele em que os trabalhadores prestam o seu trabalho segundo horários de turnos.

3- Nenhum trabalhador pode recusar a prestação de trabalho em regime de turnos, sem prejuízo de poder ser dispensado da prestação de tal trabalho quando, invocando motivos atendíveis, expressamente o solicite.

Cláusula 31.^a

Organização dos turnos

1- A organização dos turnos e correspondentes horários será estabelecida pela empresa, o que poderá implicar, pontualmente, a substituição de trabalhadores para assegurar o serviço.

2- Os turnos serão sempre rotativos, assim como os dias de descanso semanal, e a escala só poderá prever a mudança de turno após o dia de descanso.

3- As mudanças de turno poderão não se verificar de acordo com a sequência dos períodos de trabalho diário, constantes dos respetivos horários, sem prejuízo da distribuição equitativa das equipas de trabalho na rotação adotada.

4- Os turnos poderão ser organizados de modo a permitir ocorrer a falta ou a necessidade de reforços de pessoal em qualquer dos turnos, sem prejuízo dos dias de descanso semanal e complementar a que os trabalhadores tenham direito.

5- Só por motivos de doenças ou por segurança as tripulações sobem na escala, para garantir a realização de manobras, por um período até 10 dias de calendário.

6- Para efeito de aplicação do número anterior, poderá não ser respeitado o disposto no número 2.

7- A densidade das escalas de turno, designadamente a correspondente a dia feriado ou admitido como tal, será ajustada às necessidades do serviço.

8- Os ajustamentos de escalas a que se proceda, nos termos do número anterior, serão comunicados aos interessados com a antecedência mínima de dezasseis horas.

Cláusula 32.^a

Duração do trabalho por turnos

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete ao longo do tempo, correspondendo ao tempo de uma rotação completa dos turnos.

2- As escalas de turno serão estabelecidas de forma que, em cada ciclo de horário, a duração média do trabalho semanal não exceda os limites estabelecidos no horário de trabalho.

3- O período de trabalho diário, nos trabalhadores em regime de turno, deverá ser interrompido por um intervalo de uma hora para refeição.

4- Por motivos operacionais que impeçam a interrupção de trabalho para refeição será o trabalhador remunerado numa base mensal de 12 % sobre o vencimento base (subs compensatório).

5- Este subsídio será pago sobre 11 meses.

6- Quando o atraso na rendição de turnos, por facto não imputável à REBOPORT exceda quinze minutos, será aplicável o regime relativo a faltas e assiduidade.

7- A rendição do pessoal é efetuada nos locais fixados pela REBOPORT, em terra ou a bordo das embarcações.

8- No regime de turnos permanentes, os dias de descanso complementar serão utilizados no correspondente ciclo de horário.

9- Os horários dos turnos previstos nesta convenção depois de devidamente aprovados, deverão ser afixados nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

10- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e autorizadas pela entidade patronal no início do trabalho.

11- Aos trabalhadores neste regime será assegurado, pela empresa, o transporte de ida e volta para o local de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 33.^a

Retribuição do trabalho

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do ser trabalho.

2- As remunerações base mensais mínimas, para os trabalhadores abrangidos por este AE, são as constantes do anexo V.

3- A retribuição compreende a remuneração base, as diuturnidades, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o IHT, o subsídio de embarque nas situações previstas, o subsídio de refeição, o subsídio compensatório, os subsídios de férias e de Natal e todas as outras prestações regulares e periódicas previstas ou não por este AE.

4- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

Cláusula 34.^a

Tempo de forma de pagamento

1- A retribuição será paga ao mês, qualquer que seja o horário ou a categoria profissional dos trabalhadores.

2- Para efeito de faltas, trabalho suplementar e aumentos, a retribuição/hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração base mensal} = S \times 12 \\ \text{Período normal de trabalho (40) x 52}$$

Sendo S os subsídios a que o trabalhador tenha direito, por diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade e isenção de horário de trabalho e subsídio embarque.

3- O pagamento deve ser efetuado num dos três últimos dias de trabalho do mês a que respeita.

A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhado-

res, no ato do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual constem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria profissional, o número de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas suplementares ou trabalho nos dias de descanso semanal, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 35.^a

Diuturnidades

1- Por cada 5 anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diuturnidade de 18,00 €.

2- Considera-se relevante para efeitos de atribuição das diuturnidades todo o tempo prestado pelo trabalhador ao serviço dos reboques e lanchas de amarração, e amarração em terra ao Porto de Sines.

Cláusula 36.^a

Subsídio de refeição

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição, no montante de 6,50 € (22 dias por mês).

2- Complemento do subsídio de refeição para os trabalhadores embarcados por cada dia de trabalho no Porto de Sines no valor de 11,00 €.

Cláusula 37.^a

Subsídio de turno

Os trabalhadores que prestam serviço por turnos terão direito a um subsídio mensal correspondente a 35 % da remuneração base mais diuturnidades.

Cláusula 38.^a

Subsídio de disponibilidade

Os trabalhadores em regime de disponibilidade têm direito a um subsídio mensal de 10 % sobre a remuneração base mais diuturnidades.

Cláusula 39.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, calculada em função do valor/hora, conforme número 2 da cláusula 33.^a, acrescida de 50 %.

2- Para efeitos do pagamento do trabalho suplementar, a hora considera-se indivisível.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1- A entidade patronal obriga-se a pagar aos trabalhadores ao seu serviço, até ao dia 30 de Novembro de cada ano, um subsídio de Natal correspondente a um mês da retribuição praticada.

2- No caso de suspensão do contrato de trabalho ou de cessação, o trabalhador tem direito a receber a importância pro-

porcional ao tempo de serviço efetivamente prestado.

3- No ano da admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio proporcional aos meses de trabalho, efetivamente prestado.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal obrigatório e complementar

Para os trabalhadores em regime de turnos, os dias de descanso semanal obrigatórios e complementar são gozados, cumulativamente, após um ciclo de trabalho, conforme escala.

Cláusula 42.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias previstos na lei e todos aqueles que venham a ser determinados pela lei.

2- São também feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da sede da empresa.

3- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado tem direito a dia de descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha ao trabalhador.

4- O trabalhador, no próprio dia ou, no máximo, nos sete dias seguintes ao do feriado em que trabalhou, informará a empresa da opção escolhida.

Cláusula 43.^a

Férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da sua retribuição, um período mínimo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

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

a) 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios-dias;

b) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios-dias;

c) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios-dias.

3- O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente àquele em que o trabalhador prestou serviço, exceto no ano da contratação, em que o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar.

4- Dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

5- A retribuição dos trabalhadores, durante as férias, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem, efetivamente, em serviço e deverá ser paga antes do seu início.

6- O período de férias será gozado em dias seguidos ou, por acordo entre as partes, em dois períodos interpolados.

Cláusula 44.^a

Gozo de férias

O período de férias será gozado em dias seguidos ou, por acordo entre as partes, em dois períodos interpolados.

Cláusula 45.^a

Marcação e acumulação de férias

1- Não é permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, exceto por imposição legal.

2- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a REBOPORT, sendo, para o efeito, elaborado um mapa, até ao fim do mês de Março. Se não houver acordo, a entidade patronal fixará as mesmas entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

3- Aos trabalhadores da empresa que pertençam ao mesmo agregado familiar, deverá ser concedido o direito de gozar as férias simultaneamente.

4- Devera ser considerado, na escolha do período de férias, o caso dos trabalhadores que, tendo filhos em idade escolar, tenham necessidade de as fixar em determinado período e bem assim o caso de trabalhadores estudantes, em época de exames.

5- A empresa obriga-se a dar aos trabalhadores, de imediato, conhecimento do mapa de férias, devendo enviar uma cópia deste, nos quinze dias imediatos, ao sindicato outorgante deste AE.

Cláusula 46.^a

Impossibilidade total ou parcial de gozo de férias

1- Se, por motivo de doença ou acidente, o trabalhador tiver deixado de gozar todas ou parte das férias a que tem direito, deverá gozá-las após a alta ou em data a acordar entre as partes.

2- Se, por motivo do número anterior, o trabalhador chegar ao fim do ano sem poder gozar todas ou parte das férias a que tem direito, pode usufruí-las até 30 de Abril do ano civil subsequente.

3- Na impossibilidade do trabalhador gozar as férias, nos termos do número anterior, ser-lhe-ão remunerados tantos dias quantos os de férias que deixou de gozar.

4- A justificação de doença, a que se refere esta cláusula, só pode ser feita pelos estabelecimentos hospitalares, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

Cláusula 47.^a

Irrenunciabilidade do direito de férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo nos casos previstos neste AE e na lei.

Cláusula 48.^a

Violação do direito a férias

1- Se a empresa não cumprir, total ou parcialmente, a obri-

gação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que deixou de gozar.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que empresa incorra, por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.^a

Subsídio de férias

1- A REBOPORT pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio, de montante igual à retribuição das mesmas.

2- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará aos trabalhadores a retribuição correspondente ao período de férias vencido e o respetivo subsídio, salvo se os trabalhadores já as tiverem gozado, bem como a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado, no próprio ano da cessação e o respetivo subsídio.

3- O regime previsto nos números anteriores é aplicável a todos os trabalhadores com direito a férias, designadamente os contratados a termo.

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder aos seus trabalhadores a requerimento destes, licença sem retribuição.

2- O período de licença, previsto no número anterior, conta-se sempre para efeito de antiguidade. Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 51.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está obrigado.

2- Nos casos de ausências por períodos inferiores ao período de trabalho a que o trabalhador está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para efeitos de determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Todas as faltas justificadas deverão ser participadas à REBOPORT com a antecedência mínima de cinco dias, salvo as dadas em caso de força maior, as quais, por serem imprevisíveis, deverão ser participadas à REBOPORT logo que possível.

4- Nos casos previstos no número anterior a entidade patronal poderá exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 52.^a

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

Cláusula 53.^a

Faltas motivo falecimento parentes ou afins

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula 52.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais, sogros, padrasto ou madrastra, filhos, enteados, genro ou nora);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta (avós, bisavós, netos ou bisnetos do próprio ou do cônjuge) ou em 2.º grau da linha colateral (irmãos ou cunhados).

2- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 54.^a

Faltas não justificadas

1- São consideradas faltas não justificadas todas as não previstas nas cláusulas anteriores.

2- As faltas não justificadas dão direito à entidade empregadora a descontar, na retribuição, a importância correspondente, ou, se o trabalhador assim o preferir, a optar pela perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão.

3- O período de tempo correspondente às faltas não justificadas será descontado na antiguidade.

Cláusula 55.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer, temporariamente, ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para eleitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O contraio caducará, porém, no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

4- É garantido o lugar aos trabalhadores impossibilitados de prestar serviço por detenção ou prisão preventiva, enquanto não transitar em julgado a sentença que os tenha condenado.

Cláusula 56.^a

Regresso trabalho

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato, apresentar-se à REBOPORT para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 57.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o previsto no Código do Trabalho.

Cláusula 58.^a

Indemnizações

1- Para efeito das indemnizações previstas na lei e neste AE, estas serão calculadas da seguinte forma:

O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a 1 (um) mês de retribuição mensal efectiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 (três) meses, nos seguintes casos:

a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;

b) Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;

c) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Para trabalhadores admitidos a partir de 1 de Janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a 20 dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa

em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número um.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses da retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao transito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

CAPÍTULO XI

Poder disciplinar

Cláusula 59.^a

Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições legais aplicáveis por esta convenção.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 60.^a

Sanções disciplinares

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3- O procedimento disciplinar, aplicação de sanções e as consequências da aplicação de sanções abusivas, em tudo o que não estiver especialmente previsto nesta convenção é regulado pelo disposto no Código do Trabalho.

Cláusula 61.^a

Nota de culpa

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de ser considerado infração disciplinar, o empregador comunicá-lo-á, por escrito, ao trabalhador que tenha

incorrido nas respetivas infrações, através de nota de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia do documento fi associação sindical respetiva.

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 59.^a

Cláusula 62.^a

Instauração do procedimento

A instauração do procedimento prévia de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 59.^a, desde que, mostrando-se aquele procedimento 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 63.^a

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

Cláusula 64.^a

Instrução

1- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo, fundamentadamente, por escrito.

2- O empregador não é obrigado 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 trabalhador assegurar a respetiva comparecia para o efeito.

3- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3 da cláusula 61.^a, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

Cláusula 65.^a

Decisão

1- Decorrido o prazo referido no número 3 da cláusula 64.^a, o empregador dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

3- Na decisão são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem

como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 3 da cláusula 64.^a, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3 da cláusula 61.^a, à associação sindical.

Cláusula 66.^a

Suspensão preventiva do trabalhador

1- Com a notificação da nota de culpa, empregador pode suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostrar inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indício de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador, fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a REBOPORT diligenciará conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 67.^a

Reconv. trab. incapacitados

Quando, por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, o trabalhador, fique parcialmente incapacitado para o trabalho, a REBOPORT diligenciará conseguir a sua reconversão para funções compatíveis com a sua capacidade.

Cláusula 68.^a

Morte ou incapacidade do trabalhador

1- Por falecimento do trabalhador, todos os direitos vencidos, nomeadamente o valor das férias ou períodos de descanso e respetivos subsídios, são pertença do agregado familiar.

2- A REBOPORT efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho, quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 20 000,00 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro/a sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBOPORT.

Cláusula 69.^a

Princípio geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações

de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- Compete ao Estado, em particular, garantir o acesso dos cidadãos à formação profissional, permitindo a todos a aquisição e a permanente atualização dos conhecimentos e competências, desde a entrada na vida ativa, e proporcionar apoios públicos ao funcionamento do sistema de formação profissional.

Cláusula 70.^a

Objectivos

São objetivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissionais, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objetivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou a reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 71.^a

Formação continua

1- No âmbito do sistema de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente, aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador, seja em ações a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à for-

mação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

5- As horas de formação certificada a que se refere os números 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por um motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6- A formação prevista no número 1 deve ser complementada por outras ações previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

7- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador, nela desempenhe a sua atividade por um período, interrupto, superior a 18 meses.

8- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 72.^a

Legislação complementar

Às matérias não contempladas neste capítulo será aplicada o disposto no regulamento do Código do Trabalho.

Cláusula 73.^a

Higiene segurança trabalho

A REBOPORT deve instalar os trabalhadores em boas condições de higiene observando a respetiva legislação e prover locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

Cláusula 74.^a

Comissão paritária - Constituição e competência

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste AE e integrar os casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores, até ao máximo de 3, sem direito de voto nem participação na discussão, podendo apenas emitir pareceres quando para o efeito requeridos.

3- No prazo de 30 dias após a assinatura desta convenção, cada uma das partes comunicar, por escrito, a outra dois dos seus representantes, que serão fixos, sendo o terceiro representante de cada parte nomeado, caso a caso, pelo sindicato e pelo empregador.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas pela comissão paritária consideram-se para todos os efeitos como integrantes deste AE.

6- A comissão reunirá, obrigatoriamente, no prazo máximo de oito dias após a convocação de qualquer das partes.

Cláusula 75.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

1- As partes reconhecem e declaram que da aplicação do presente AE não resulta redução das condições de trabalho, nomeadamente de quaisquer direitos e regalias dos trabalhadores adquiridos por força de regulamentação coletiva anterior.

2- Mantém-se em vigor as regalias adquiridas pelos trabalhadores acordadas individualmente ao nível de empresa entre a REBOPORT e os trabalhadores, desde que mais favoráveis.

Cláusula 76.^a

Reforço do serviço de amarração

1- Quando, devido a acréscimo de movimento, for necessário recorrer a marinheiros para reforçar o serviço de amarração, no cais, para este reforço só serão chamados os marinheiros dos níveis 5.

2- Podem os trabalhadores que se encontrem nos níveis 1, 2, 3 e 4 ou venham a ser integrados nestes níveis prestar este serviço, desde que expressamente o declarem.

Anexo I

Escala dos reboques

Anexo II

Escala das lanchas

Anexo III

Escala operadores cais

Anexo IV

Escala CCO

Anexo V

Tabela salarial

Anexo VI

Funções

Sines, 9 Janeiro 2017.

Pela REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA:

Juan Manuel Cordeiro Rodríguez, administrador delegado.

Pelo Sindicato da Mestrança e Marinagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra - SITEMAQ:

Narciso André Serra Clemente, mandatário.

Ricardo José Garcia Nunes, mandatário.

ANEXO I

Escala de reboques

Escala Reboques 2017																															
2017	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S										
Flex.2º08/20 3º20/04	E	E	E	F	F	F	D	D	D	G	G	G	B	B	B	C	C	C	A	A	A										
Fixo 08/20	C	A	A	A	E	E	E	F	F	F	D	D	D	G	G	G	B	B	C	C	C										
Fixo 20/08	B	B	C	C	C	A	A	A	E	E	E	F	F	F	D	D	D	G	G	G	B										
Flex.3º08/20 2º20/04	G	G	G	B	B	B	C	C	C	A	A	A	E	E	E	F	F	F	D	D	D										
4º Reboque	A	C	B	E	A	C	F	E	A	D	F	E	G	D	F	B	G	D	C	B	G										
Folga*	D	D	D	G	G	G	B	B	B	C	C	C	A	A	A	E	E	E	F	F	F										
Folga*	F	F	F	D	D	D	G	G	G	B	B	B	C	C	C	A	A	A	E	E	E										
CALENDÁRIO																															
JANEIRO											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13								
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31													
FEVEREIRO											1	2	3																		
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24										
	25	26	27	28																											
MARÇO											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17				
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																	
ABRIL											1	2	3	4	5	6	7														
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28										
	29	30																													
MAIO											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19		
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																			
JUNHO											1	2	3	4	5	6	7	8	9												
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30										
JULHO											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																					
AGOSTO											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11										
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31											
SETEMBRO											1																				
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22										
	23	24	25	26	27	28	29	30																							
OUTUBRO											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13								
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31													
NOVEMBRO											1	2	3																		
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24											
	25	26	27	28	29	30																									
DEZEMBRO											1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15						
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31															
TRIPULAÇÃO A				TRIPULAÇÃO B																											
Mestre				1º PERÍODO																											
Maq.				2º PERÍODO																											
Mar.																															
Mar.																															
TRIPULAÇÃO C				TRIPULAÇÃO D																											
Mestre				1º PERÍODO																											
Maq.				2º PERÍODO																											
Mar.																															
Mar.																															
TRIPULAÇÃO E				TRIPULAÇÃO F																											
Mestre				1º PERÍODO																											
Maq.				2º PERÍODO																											
Mar.																															
Mar.																															
TRIPULAÇÃO G																															
Mestre				1º PERÍODO																											
Maq.				2º PERÍODO																											
Mar.																															
Mar.																															
TFF	- Tripulação de Férias				*Folga=Descanso semanal obrigatório																										
Legenda:	 - Domingos	 - Feriados	 - Folga																												

ANEXO II

Escala de lanchas

ESCALA DAS LANCHAS 2017																																																											
Dias Sem.	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S	T	Q	Q	S	S	D	S																								
1ª Lancha	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B													
2ª Lancha	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	A													
FOLGA	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B	B	B	C	C	C	C	C	C	C	C													
CALENDÁRIO																																																											
Janeiro																														1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23							
Fevereiro																														1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
Março	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6																												
Abril	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17																													
Maio	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29																												
Junho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30																													
Julho	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10																												
Agosto																														1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21									
Setembro																														1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Outubro	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2																												
Novembro	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13																													
Dezembro	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25																												

TURNO A			TURNO B			TURNO C		
MESTRE -	período -	1º	MESTRE.-	período -	1º	MESTRE -	período -	1º
	2º período -			2º período -			2º período -	
	3º período -			3º período -			3º período -	
MARIN -	período -	1º	MARIN. -	período -	1º	MARIN.	período -	1º
	2º período -			2º período -			2º período -	
	3º período -			3º período -			3º período -	

Feriados		Feriado Municipal		TURNO - TRIP. FÉRIAS		
				MESTRE. -	1º período -	
					2º período -	
					3º período -	
				MARINHEIRO.	1º período -	
					2º período -	
					3º período -	

ANEXO III

Escala operadores cais

ESCALA 7IN / 7OUT 2017

JANEIRO																																			
	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30				
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG
A	SN				F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	
H	SD				F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	
G	F				SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	
F	F				SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	

FEVEREIRO																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28								
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	
A		SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	SN						
H		SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	F	SD						
G		F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F							
F		F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F							

MARÇO																																						
	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6							
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG			
A	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD								SN	SN	SD	SD	SD	SN
H	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN								SD	SD	SN	SN	SN	SD
G	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F				F	F	F	F	F	F	F			
F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F				F	F	F	F	F	F	F			

ABRIL																																								
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10										
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG					
A	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD											SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F
H	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN											SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F
G	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F											F	F	F	F	F	F	F	F	F	F
F	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F											F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD

MAIO																																						
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15							
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG			
A	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F						SN	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD
H	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F						SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN
G	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD						F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F			
F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN						F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F			

JUNHO																																							
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19									
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG				
A	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F												F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD
H	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F												F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN
G	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN												SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F				
F	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD												SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F				

JULHO																																							
	25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24								
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG				
A	F	F	F	F	F	F	F																F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN
H	F	F	F	F	F	F	F																F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD
G	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD																SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F				
F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN																SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F				

AGOSTO																																			
	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28				
TRIP.	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG
A	SD	SD	SD	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F					
H	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F				
G	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F			
F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F			

		SETEMBRO																																		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30					
TRIP.		TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG
A					SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	
H					SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	
G					F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	
F					F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	

		OUTUBRO																																				
		3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
TRIP.		TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG		
A		F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F					SN	SD		
H		F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	F								SD	SN		
G		SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	SD							F	F	
F		SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	SD								F	F

		NOVEMBRO																																					
		7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30														
TRIP.		TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG										
A		F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD											F	F		
H		F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	F										F	F	
G		SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	SD									SN	SD
F		SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	SD									SD	SD

		DEZEMBRO																																				
		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31																	
TRIP.		TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SAB	DOM	SEG									
A		SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
H		SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	
G		F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	SD
F		F	F	F	F	F	F	F	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	F	SD	SD	SD	SN	SN	SN	SD	SD	SD	SN	SD

S	SERVIÇO	TRIPULAÇÃO H					TRIPULAÇÃO G					TRIPULAÇÃO F					TRIPULAÇÃO A				
F	FOLGA	Mestre -					Mestre					Mestre					Mestre				
FÉ	FÉRIAS	Maq -					Maq.					Maq.					Maq.				
		Mar -					Mar.					Mar.					Mar.				

ANEXO IV

Escala CCO

HORÁRIO DE TRABALHO DA AMARRAÇÃO - 2017																																							
08h/20h	B	A	A	A	E	E	C	C	C	B	B	B	A	A	D	D	C	C	C	B	B	E	E	D	D	D	C	C	A	A	A	E	E	E	D	D	B		
20h/08h	D	B	B	B	A	A	E	E	C	C	C	B	B	A	A	D	D	D	C	C	B	B	E	E	E	D	D	C	C	A	A	A	E	E	E	D	D	B	
flexibilidade	C	C	D	D	B	B	D	D	E	E	E	C	C	E	E	A	A	A	D	D	A	B	B	B	E	E	B	B	C	C	C	C	A	A	A	A	A	A	
Folga	A	D	E	E	B	D	D	B	E	A	A	C	E	E	C	A	B	B	D	A	A	D	B	C	C	E	B	B	E	C	D	D	A	C	C	C	C	C	
Folga	E	E	C	C	C	C	A	A	A	D	D	D	D	B	B	B	E	E	E	E	C	C	C	A	A	A	A	D	D	D	B	B	B	B	B	B	B	E	E
JULHO																																							
AGOSTO																																							
SETEMBRO																																							
OUTUBRO																																							
NOVEMBRO																																							
DEZEMBRO																																							

Turno A	Turno B	Turno E
Turno C	Turno D	

ANEXO V

Tabela salarial

CATEGORIA	TABELA SALARIAL (Janeiro 2015)	
	1,015	
MESTRE		
1	1.566,65	
2	1.468,20	
3	1.425,06	
4	1.396,64	
5	1.295,65	
6	1.253,53	
MAQUINISTA		
1	1.566,65	
2	1.468,20	
3	1.425,06	
4	1.396,64	
MARINHEIROS / CCO		
1	1.295,65	
2	1.253,53	
3	1.102,80	
4	1.021,09	
5	994,70	
OPERADOR DE CAIS		
1	933,29	
2	854,12	
3	778,00	
4	732,83	
5	616,11	
MECÂNICO		
1	1.566,65	
2	1.468,20	
3	1.425,06	
4	1.298,69	

ANEXO VI a)

Funções

Perfil profissional dos mestres da REBOPORT

I. Referencial da função	
Designação Mestre	Outras designações utilizadas Mestre costeiro; Mestre do tráfego local; Contramestre
Missão	
<p>Governa e manobra diversos tipos de embarcações fluviais e marítimas, com dimensões máximas determinadas (definidas em termos de arqueação), em águas interiores e de actuação restringida a áreas de navegação correspondentes às águas interiores ou costeiras (tráfego local ou navegação costeira), de acordo com as regras de navegação, as características da área geográfica e de navegação das embarcações e garantindo condições de segurança nas suas várias vertentes: das pessoas e salvaguarda da vida humana, do meio ambiente marinho, dos bens, da navegação.</p>	
Local de exercício da actividade	Condições de exercício
<p>A bordo de embarcações do tráfego local ou da costeira nacional, licenciadas para executar a sua actividade em águas interiores ou costeiras. Normalmente na ponte de comando.</p>	<p>Trabalho efectuado a bordo de uma embarcação/navio num espaço restrito por vezes sujeito a ruídos contínuos e por vezes elevados (motores); normalmente sujeito ao regime horário de turnos; exposto às variações das condições meteorológicas; exercido em ambiente com elevado grau de humidade; podendo exigir resistência a várias situações de incómodo físico (frio, chuva, enjoo, ...); exigindo resistência psicológica a prolongadas situações de tensão (nevoeiro, tráfego intenso, situações críticas derivadas de acidente, ...); impondo mínimos de acuidade visual elevados que permitam a execução de tarefas em regime de obscuridade acentuada e a distinção e interpretação de luzes de carácter vário e cores diferenciadas.</p>
Área funcional	
<p>Operação/Condução de embarcações do tráfego local e costeiro.</p>	
Actividades	
<p>Elabora o plano de serviço da embarcação consoante as finalidades e o tempo previsto, convocando a sua tripulação. Controla, orienta e coordena a preparação da embarcação para o serviço providencia para que a embarcação disponha da tripulação, combustível e materiais necessários à sua operacionalidade. Dirige, executa e dá orientações para a condução da navegação da embarcação em águas interiores ou costeiras, operando os equipamentos e instrumentos de ajuda à navegação (electrónicos ou não), de governo e propulsão (radares, sondas, leme, odómetros, táxímetros, aparelhos azimutais, controlos remotos das máquinas,...). Dirige o pessoal afecto à embarcação em tarefas de marinharia, limpeza e condução. Orienta, gere e controla os meios humanos e materiais afectos ao trabalho a bordo, mantendo a disciplina e resolvendo eventuais situações de conflito a bordo. Zela pela segurança e conservação da embarcação providenciando para que os sistemas estejam em boas condições de navegabilidade, elaborando listas de reparações e acompanhando-as visualmente. Orienta a embarcação e permite que a condução e manobra se processe com segurança observando o mar, a costa, os fundos e as sinalizações utilizando para tal as instruções dos pilotos ao trem de reboque e diversos instrumentos, incluindo as ajudas electrónicas. Organiza o expediente relacionado com o funcionamento da embarcação (nomeadamente requisições de materiais, sobressalentes, combustível, vitualhas e outros aprestos, e boletins e mapas relativos a consumos, recepção de materiais e execução dos serviços). Comunica ao armador e/ou ao responsável técnico quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências quando em serviço. Dirige e executa as comunicações com outros navios/embarcações e estações costeiras, sempre que necessário, através da rádio ou utilizando os meios técnicos ao seu dispor. Controla e orienta a manutenção do estado de funcionamento do equipamento e meios de segurança da embarcação e dirige os exercícios regulares de actuação em casos de emergência. Orienta e opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios, efectuando acções de primeiros socorros caso seja necessário. Elabora relatórios com periodicidade regular e pontualmente em caso de avaria mantendo actualizada a documentação de bordo.</p>	

II. Referencial de competências mobilizáveis

Saberes-fazer técnicos

Interpretar códigos, símbolos e informação numérica e escrita.

Identificar as características de construção e funcionamento dos diversos tipos de embarcações.

Analisar a rota a seguir, tendo em atenção as características do meio (costa, via navegável, clima, intensidade de tráfego, visibilidade e outras).

Executar o governo e manobra da embarcação, tendo em conta as suas características, condições climatéricas, morfologia da via navegável e o tráfego envolvente de acordo com as instruções dos pilotos e as normas de segurança da navegação.

Efectuar cálculos com vista à determinação da posição da embarcação e dar instruções sobre as manobras de leme e/ou máquina a efectuar à saída, durante o serviço e à chegada, com vista a, em função das condições de navegação, cumprir com o plano previamente estabelecido.

Interpretar e utilizar os instrumentos, equipamentos e auxiliares de navegação à sua disposição, quer dentro quer no exterior da embarcação.

Avaliar e corrigir desvios relativos ao abastecimento e aprestamento da embarcação.

Avaliar as condições de estabilidade da embarcação.

Calcular quantidades e efectuar medições de quantidades de diversa ordem.

Diagnosticar erros e disfunções de sistemas complexos internos à embarcação ou no meio envolvente.

Identificar a legislação e normas respeitantes à actividade marítima e portuária.

Identificar as normas e regulamentos relativos à defesa e preservação do meio ambiente marinho.

Identificar e interpretar a regulamentação e normas de condução de embarcações no mar e em águas restritas.

Organizar o trabalho e definir os meios/recursos necessários à sua execução.

Dinamizar a equipa de trabalho a bordo tendo em vista a operacionalidade da embarcação.

Distribuir, controlar e vigiar o trabalho e a execução das tarefas de marinaria, limpeza, beneficiação e outro serviço de bordo.

Identificar e aplicar as normas, incidentes sobre a prevenção de acidentes a bordo, segurança de pessoas e bens no mar, busca e salvamento e segurança no trabalho e executar as tarefas inerentes a estas funções.

Ministrar primeiros socorros.

Identificar os direitos, deveres e legislação do trabalho a bordo.

Identificar e executar os planos de emergência.

Inspeccionar e gerir os trabalhos de limpeza e conservação de estruturas metálicas e outros equipamentos directamente relacionados com a exploração e operação comercial da embarcação.

Pesquisar informação e interpretar instruções em português.

Escrever os diários e outros documentos de bordo tais como relatórios de acidentes e avarias.

Saberes

Conhecimentos sólidos das técnicas de governo, manobra e posicionamento de embarcações em águas restritas e costeiras e das regras de condução de embarcações.

Conhecimentos fundamentais de operação e interpretação de ajudas electrónicas à navegação.

Conhecimentos fundamentais das técnicas de prevenção de acidentes, combate a incêndios, segurança e sobrevivência no mar, busca e salvamento, primeiros socorros e prevenção da poluição em meio marinho.

Conhecimentos fundamentais de normas e regulamentos nacionais e internacionais relativos à poluição de mares, linhas de carga e segurança da embarcação, pessoas e bens.

Conhecimentos fundamentais de estabilidade e estiva de embarcações.

Conhecimentos fundamentais dos normativos aplicáveis à navegação e exploração comercial de embarcações em zonas portuárias.

Conhecimentos fundamentais de normas e regulamentos relativos à defesa e preservação do meio ambiente marinho.

Conhecimentos fundamentais das técnicas e normas aplicáveis ao sistema de radiocomunicações marítimas.

Conhecimentos básicos da legislação laboral relativa ao sector.

Conhecimentos básicos dos modos de organização do trabalho.

Conhecimentos elementares de gestão de stocks.

Saberes-fazer sociais e relacionais

Comunicar com interlocutores variados (armador, tripulação, entidades portuárias, ...).

Controlar e gerir situações de crise e pânico.

Cumprir e fazer cumprir as normas e regulamentos nacionais e internacionais relativos à poluição dos mares, linhas de carga e segurança da embarcação, pessoas e bens.

Decidir entre hipóteses alternativas as soluções mais adequadas para a resolução de anomalias.

III. Formação e experiência

Esta profissão encontra-se regulamentada pelo Regulamento de Inscrição Marítima (Decreto-Lei n.º 280/2001 de 23 de Outubro).

Assim, o acesso às várias categorias marítimas obriga ao cumprimento cumulativo de quatro requisitos, a saber: possuir como habilitação mínima a escolaridade obrigatória (sendo recomendável a posse do certificado de conclusão do ensino secundário); ser detentor de categoria marítima específica pré-requisito de acesso à categoria imediatamente seguinte; cumprimento de mínimos de tempo de embarque no exercício efectivo das funções correspondentes àquela categoria ou em categoria superior; frequência de formação específica para acesso à inscrição marítima na categoria superior.

O exercício efectivo da categoria, para além de estar sujeito à posse da cédula marítima demonstrando que se é inscrito marítimo na categoria exigida para o desempenho da função, é condicionado ainda à posse de certificação específica demonstrativa que se adquiriu as competências necessárias à execução de determinadas tarefas ou utilização de equipamentos específicos relacionados com a segurança das pessoas, da navegação, do meio ambiente ou dos bens.

ANEXO VI b)

Funções**Perfil profissional do motorista marítimo da REBOPORT**

I. Referencial da função	
Designação Motorista marítimo	Outras designações utilizadas Maquinista prático/a de 1.ª classe; Maquinista prático/a de 2.ª classe; Maquinista prático/a de 3.ª classe; Mecânico/a de bordo; Chefe de serviço de quarto de máquinas; Ajudante de maquinista; Marinheiro/Maquinista
Missão	
Regula, conduz e repara motores diesel, equipamentos, bem como aparelhagem auxiliar e eléctrica a bordo de embarcações do tráfego local e costeiro.	
Local de exercício da actividade	Condições de exercício
A bordo de embarcações costeiras, do tráfego local ou da pesca, normalmente na casa das máquinas. Nos navios/embarcações de condução desatendida e comando na ponte, efectua o controlo da condução da máquina e dos equipamentos auxiliares na ponte.	Trabalho efectuado a bordo de uma embarcação/navio em espaços restritos e confinados, sujeitos a ruídos e vibrações contínuos e por vezes elevados; normalmente sujeito ao regime horário de turnos; exercido em ambiente com elevado grau de humidade, temperatura e passível da existência de fumos vários originados pela combustão de derivados do petróleo; podendo exigir resistência a várias situações de incómodo físico (diferenças acentuadas de temperatura, enjoo, ...).
Área funcional	
Operação/Condução de máquinas e instalações propulsoras e auxiliares de embarcações do tráfego local e costeiro.	
Actividades	
Prepara os motores propulsores para o arranque, efectuando tarefas de rotina e verificação de níveis e outras tarefas essenciais ao bom funcionamento do equipamento, nomeadamente verificando se os abastecimentos e lubrificações foram realizados para que as máquinas principais e auxiliares trabalhem em condições de segurança.	
Conduz as máquinas durante o percurso, observa pressões e temperaturas e faz variar o regime de funcionamento, a fim de permitir as manobras.	
Controla, orienta e executa a beneficiação, limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas, aparelhagem auxiliar e respectiva instalação, zelando pela existência de água, combustível, lubrificantes, e outros materiais necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas.	
Verifica, corrige e regista os níveis de combustíveis e lubrificantes.	
Providencia o abastecimento de combustível.	
Controla a execução dos procedimentos de segurança a adoptar durante as tarefas de manutenção ou nas reparações e zelar pelo seu cumprimento.	
Abre e fecha válvulas de tanques, encanamentos vários e de fundo.	

Controla, distribui e orienta o trabalho na secção de máquinas e efectua reparações simples de natureza correctiva e preventiva colaborando igualmente nas reparações.
Elabora requisições de diversa natureza a fim de garantir o estado de operacionalidade e prontidão de funcionamento da instalação propulsora e auxiliar.
Controla os movimentos de sobressalentes ferramentas e artigos de consumo existentes em paióis e zela pela sua reposição.
Comunica, oralmente e por escrito, ao armador ou seu representante quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências em viagem.
Opera os sistemas de segurança, salvamento e abandono da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios e limitação de avarias, efectuando acções de primeiros socorros, sempre que necessário.
Cumprir e assegurar o cumprimento das normas e regulamentos nacionais e internacionais relativos à poluição dos mares, linhas de carga e segurança da embarcação, pessoas e bens.
Manter actualizado o inventário da máquina.
Actualiza e escritura toda a documentação da instalação de máquinas da embarcação (diário de máquinas).

II. Referencial de competências mobilizáveis

Saberes-fazer técnicos

Interpretar códigos, símbolos e informação numérica e escrita.
Calcular quantidades e efectuar medições de quantidades de diversa ordem.
Preparar as máquinas de forma a colocá-las nas condições de operacionalidade necessárias à execução da navegação e do serviço de transporte, inspecionando-as e verificando o seu estado de funcionamento.
Regular as máquinas de modo a que atinjam as condições determinadas, tendo em atenção a sua potência e estado.
Manobrar as instalações propulsoras e sistemas auxiliares da embarcação observando temperaturas, pressões, níveis de fluidos, ..., fazendo variar o regime de funcionamento, a fim de permitir as manobras.
Detectar avarias na aparelhagem mecânica e eléctrica e repará-las, substituindo peças ou órgãos defeituosos nas máquinas, sistemas mecânicos ou outros, sempre que possível a bordo, ou providenciar pela sua reparação.
Executar o plano de abastecimento de combustíveis e lubrificantes em função do plano de serviço e condições de estabilidade da embarcação.
Identificar as características e propriedades dos combustíveis, lubrificantes e outros fluidos usados a bordo.
Inventariar e controlar os stocks existentes, providenciando a compra dos necessários.
Identificar as características de construção e funcionamento dos diversos tipos de embarcações, dos diversos tipos de instalações mecânicas, propulsoras, eléctricas/electrónicas, frigoríficas e sistemas auxiliares.
Executar trabalhos diversos de serralharia e soldadura.
Interpretar esquemas e desenhos e actualizá-los.
Executar as tarefas inerentes à prevenção de acidentes a bordo, segurança de pessoas e bens no mar, busca e salvamento, segurança no trabalho, primeiros socorros, limitação de avarias e defesa e preservação do meio ambiente marinho.
Escrever informação nos diários e outros documentos de bordo.

Saberes

Conhecimentos sólidos de mecânica e condução e operação de máquinas marítimas.
Conhecimentos fundamentais de tecnologia mecânica e dos materiais.
Conhecimentos fundamentais de electrotecnia, electrónica, sistemas de refrigeração, pneumáticos e electro-mecânicos.
Conhecimentos fundamentais de desenho técnico.
Conhecimentos fundamentais de combustíveis e lubrificantes.
Conhecimentos fundamentais das técnicas de prevenção de acidentes, combate a incêndios, segurança e sobrevivência no mar, busca e salvamento, primeiros socorros e prevenção da poluição em meio marinho.
Conhecimentos básicos de estabilidade da embarcação.
Conhecimentos básicos da legislação laboral relativa ao sector.
Conhecimentos básicos de gestão de stocks.
Conhecimentos básicos dos modos de organização do trabalho.

Saberes-fazer sociais e relacionais

Comunicar com interlocutores variados (armador, mestre, mecânicos...).

Controlar e gerir situações de crise e pânico.

Decidir entre hipóteses alternativas as soluções mais adequadas para a resolução de anomalias.

Diagnosticar erros e disfunções de sistemas complexos internos à embarcação.

Decidir em tempo útil de forma a resolver situações imprevistas.

Adaptar-se e actualizar-se permanentemente sobre diversos domínios (tecnologias, fornecedores,...).

III. Formação e experiência

Esta profissão encontra-se regulamentada pelo Regulamento de Inscrição Marítima (Decreto-Lei n.º 280/2001 de 23 de Outubro).

Assim, o acesso às categorias de ingresso na inscrição marítima faz-se com a frequência prévia de cursos de formação profissional específicos. Está ainda condicionado à prova de que tem a idade mínima de 16 anos, possui a escolaridade obrigatória, sabe nadar e remar e que possui as condições de robustez física exigidas.

No caso de progressão na carreira, o acesso às várias categorias marítimas obriga ao cumprimento cumulativo de três requisitos, a saber: ser detentor de categoria marítima específica pré-requisito de acesso à categoria imediatamente seguinte; cumprimento de mínimos de tempo de embarque no exercício efectivo das funções correspondentes àquela categoria ou em categoria superior; frequência de formação específica para acesso à inscrição marítima na categoria superior.

O exercício efectivo da categoria, para além de estar sujeito à posse da cédula marítima demonstrando que se é inscrito marítimo na categoria exigida para o desempenho da função, é condicionado ainda à posse de certificação específica demonstrativa que se adquiriu as competências necessárias à execução de determinadas tarefas ou utilização de equipamentos específicos relacionados com a segurança das pessoas, da navegação, do meio ambiente ou dos bens.

ANEXO VI c)

Funções

Perfil profissional do marinheiro da REBOPORT

I. Referencial de emprego	
Designação Marinheiro/a	Outras designações utilizadas Marinheiro/a de 1.ª classe; Marinheiro/a de tráfego local; Marinheiro/a de 2.ª classe; Marinheiro/a de 2.ª classe restrito ao tráfego local; Marinheiro/a timoneiro; Marinheiro/a de serviço de quarto de navegação
Missão	
Executa diversas tarefas necessárias à condução, limpeza, manutenção e conservação das embarcações locais, marítimas, navegação interior e costeira e as tarefas relacionadas com as manobras de amarração (fundeamento, recepção, recolha e passagem de cabos de reboque).	
Local de exercício da actividade	Condições de exercício
A bordo de embarcações do tráfego local ou da costeira nacional, normalmente no convés, tombadilhos, paióis e passadiços podendo, por vezes, também desempenhar algumas das suas tarefas na ponte de comando.	Trabalho efectuado a bordo de uma embarcação num espaço restrito, por vezes sujeito a ruídos contínuos e por vezes elevados (motores); normalmente sujeito ao regime horário de turnos; exposto às variações das condições meteorológicas; exercido em ambiente com elevado grau de humidade; podendo exigir resistência a várias situações de incómodo físico (frio, chuva, enjoo, ...); exigindo resistência psicológica a prolongadas situações de tensão (nevoeiro, tráfego intenso, situações críticas derivadas de acidente, ...); impondo mínimos de acuidade visual elevados que permitam a execução de tarefas em regime de obscuridade acentuada e a distinção e interpretação de luzes de carácter vário e cores diferenciadas.
Área funcional	
Operação/Condução de embarcações do tráfego local e costeiro.	
Actividades	
Opera, de acordo com as instruções recebidas, diversos tipos de equipamentos mecânicos, eléctricos ou pneumáticos directamente relacionados com as tarefas necessárias à exploração comercial da embarcação. Procede às operações de carga, estiva e transbordo de mercadorias, abastecimentos, combustíveis e sobressalentes.	

Executa os serviços de arrumação, limpeza e conservação da embarcação e respectivo equipamento do convés e controla as existências nos paióis da embarcação.

Efectua a manutenção corrente das máquinas e equipamentos do convés e tombadilhos e indica todas as anomalias ao superior hierárquico.

Executa, de acordo com as instruções recebidas, manobras de atracação, amarração, fundear e suspender da embarcação e de combate à poluição.

Efectua, de acordo com as instruções recebidas, manobras de governo, quartos de vigia no convés, portaló ou no cais, tendo em conta o tráfego marítimo e outros objectos no mar e em terra, bem como a comunicação dos mesmos.

Interpreta e transmite sinais sonoros e luminosos, fiscaliza e opera as luzes e sinais de navegação e, eventualmente, opera o equipamento VHF.

Controla e vigia a segurança da embarcação e, caso necessário, presta primeiros socorros.

Opera os sistemas de salvamento da embarcação, bem como os aparelhos e instalações de extinção de incêndios e limitação de avarias.

Auxilia o mestre em todos os trabalhos para os quais seja solicitado tanto dentro da sua competência ou outros que aquele pense ser necessários para actuar em situações de emergência.

II. Referencial de competências mobilizáveis

Saberes-fazer técnicos

Interpretar códigos, símbolos e informação numérica e escrita.

Calcular quantidades e efectuar medições de quantidades de diversa ordem.

Identificar as características de funcionamento e operação dos diversos equipamentos do convés.

Interpretar e comunicar as informações obtidas através do recurso aos auxiliares de navegação disponíveis quer a bordo quer no exterior da embarcação.

Executar as manobras de acostagem/desacostagem, fundear/suspender, amarração/desamarração, da embarcação.

Identificar e aplicar a regulamentação e as normas de condução de embarcações no mar e em águas restritas.

Executar trabalhos de marinharia, conservação, beneficiação, limpeza e arrumação de cabos, amarras, estruturas metálicas e equipamento do convés das embarcações.

Executar as tarefas inerentes à prevenção de acidentes a bordo, segurança de pessoas e bens no mar, busca e salvamento, segurança no trabalho, primeiros socorros, limitação de avarias e defesa e preservação do meio ambiente marinho.

Saberes

Conhecimentos fundamentais das técnicas de manutenção e operação dos materiais e equipamentos do convés.

Conhecimentos fundamentais das técnicas de prevenção de acidentes, combate a incêndios, segurança e sobrevivência no mar, primeiros socorros e prevenção da poluição em meio marinho.

Conhecimentos básicos das técnicas de governo e manobra de embarcações.

Conhecimentos básicos das regras e normas de condução das embarcações.

Conhecimentos básicos de legislação laboral relativa ao sector.

Saberes-fazer sociais e relacionais

Actuar e, por vezes, controlar situações de crise e pânico.

Identificar erros e actuar em conformidade.

III. Formação e experiência

Esta actividade profissional encontra-se regulamentada pelo Regulamento de Inscrição Marítima (Decreto-Lei n.º 280/2001 de 23 de Outubro).

Assim, o acesso às categorias de ingresso na inscrição marítima faz-se com a frequência prévia de cursos de formação profissional específicos. Está ainda condicionado à prova de que tem a idade mínima de 16 anos, possui a escolaridade obrigatória, sabe nadar e remar e que possui as condições de robustez física exigidas.

A progressão nas várias categorias marítimas obriga ao cumprimento de mínimos de tempo de embarque no exercício efectivo das funções correspondentes à categoria na qual está inscrito ou em categoria superior.

O exercício efectivo da profissão, para além de estar sujeito à posse da cédula marítima demonstrando que se é inscrito marítimo com uma determinada categoria, é condicionado ainda à posse de certificação específica demonstrativa que se adquiriu as competências necessárias à execução de determinadas tarefas ou utilização de equipamentos específicos relacionados com a segurança das pessoas, do meio ambiente ou dos bens.

ANEXO VI d)

Funções

Perfil profissional de operador de cais da REBOPORT

Designação Operador de cais
Função
<p>Proceder às ligações terminais/navio, tais como cabos de amarração, escadas de acesso, a fim de se processar à amarração eficaz do navio;</p> <p>Procede, nomeadamente, a pequenas reparações e lubrifica os instrumentos utilizados nas operações e arrumações no porto;</p> <p>Realiza operações diversas de prevenção e combate à sinistralidade, vigiando toda a zona portuária, tendo em conta a segurança ou salvamento de pessoas e bens;</p> <p>Mantém em bom estado de utilização os materiais;</p> <p>Vela pela observação das normas de segurança na zona portuária, participando superiormente qualquer infracção que detete;</p> <p>Executa tarefas auxiliares, coadjuvando e complementando a actividade dos marinheiros quando em terra.</p>

ANEXO VI e)

Funções

Perfil profissional - CCO

I. Referencial de emprego	
Designação Marinheiro - CCO - Centro Coordenações Operações	Outras designações utilizadas Marinheiro/a de 1.ª classe; Marinheiro/a de tráfego local; Marinheiro/a de 2.ª classe; Marinheiro/a de 2.ª classe restrito ao tráfego local; Marinheiro/a timoneiro; Marinheiro/a de serviço de quarto de navegação
Funções	
<p>Executa diversas tarefas necessárias ao registo e convocação de manobras quer através da plataforma informática do Porto de Sines quer por radiofrequência (VHF).</p> <p>De acordo com instruções do superior hierárquico organiza os meios disponíveis para as manobras.</p>	
Local de exercício da actividade	Condições de exercício
No escritório, ou outro local que assim seja designado de acordo com a mobilidade dos equipamentos informáticos.	Normalmente sujeito ao regime horário de turnos; exposto às variações das condições meteorológicas; podendo exigir resistência a várias situações de incómodo físico (frio, chuva, enjoo, ...); exigindo resistência psicológica a prolongadas situações de tensão (tráfego intenso, situações críticas derivadas de acidente,...).
Área funcional	
Apoio na coordenação dos meios de reboque, lanchas e amarração.	
Actividades	
<p>Opera de acordo com as instruções recebidas do coordenador operacional.</p> <p>Procede ao registo e arquivamento da documentação técnica/operacional das embarcações.</p> <p>Mobiliza os meios necessários para as áreas de manobra.</p> <p>Auxilia o CO em todos os trabalhos para os quais seja solicitado tanto dentro da sua competência ou outros que aquele pense ser necessários para atuar em situações de emergência.</p>	
II. Referencial de competências mobilizáveis	
Saberes-fazer técnicos	
<p>Interpretar códigos, símbolos e informação numérica e escrita.</p> <p>Calcular quantidades e efectuar medições de quantidades de diversa ordem.</p> <p>Identificar as características de funcionamento e operação dos diversos equipamentos do convés.</p>	

Interpretar e comunicar as informações obtidas através do recurso aos auxiliares de navegação disponíveis quer a bordo quer no exterior da embarcação.

Executar as manobras de acostagem/desacostagem, fundear/suspender, amarração/desamarração, da embarcação.

Executar trabalhos de marinharia, conservação, beneficiação, limpeza e arrumação de cabos, amarras, estruturas metálicas e equipamento do convés das embarcações.

Executar as tarefas inerentes à prevenção de acidentes, segurança de pessoas e bens, busca e salvamento, segurança no trabalho, primeiros socorros, limitação de avarias e defesa e preservação do meio ambiente marinho.

Saberes

Conhecimentos fundamentais das técnicas de manutenção e operação dos materiais e equipamentos do convés.

Conhecimentos fundamentais das técnicas de prevenção de acidentes, combate a incêndios, segurança e sobrevivência no mar, primeiros socorros e prevenção da poluição em meio marinho.

Conhecimentos básicos das técnicas de Governo e manobra de embarcações.

Conhecimentos básicos das regras e normas de condução das embarcações.

Conhecimentos básicos de informática.

Conhecimentos básicos da legislação laboral relativa ao sector.

Saberes-fazer sociais e relacionais

Atuar e, por vezes, controlar situações de crise e pânico.

Identificar erros e actuar em conformidade.

ANEXO VI.f)

Funções

Perfil profissional do mecânico da REBOPORT

I. Referencial de emprego		MBI 2/09/07
Designação Mecânico	Outras designações utilizadas	
Missão		
Responsável pela reparação e manutenção correctiva e preventiva dos diversos tipos de embarcações, veículos e equipamentos, garantindo o exercício da actividade de transporte em condições de segurança nas suas várias vertentes: das pessoas e salvaguarda da vida humana, do meio ambiente marinho, dos bens, da navegação, ...		
Controla a regulação, e reparação dos motores diesel, equipamentos, bem como aparelhagem auxiliar e eléctrica a bordo das embarcações.		
Local de exercício da actividade A bordo das embarcações sempre que necessário.	Condições de exercício Trabalho normalmente efectuado a bordo de uma embarcação num espaço restrito sujeito a ruídos e vibrações contínuas e por vezes elevados; normalmente sujeito ao regime horário de turnos; exposto às variações das condições meteorológicas; exercido em ambiente com elevado grau de humidade, de temperatura e passível da existência de fumos vários originados pela combustão de derivados do petróleo; podendo exigir resistência a várias situações de incómodo físico (frio, chuva, enjoo, ...); exigindo resistência psicológica a prolongadas situações de tensão (nevoeiro, tráfego intenso, situações críticas derivadas de acidente, ...); impondo mínimos de acuidade visual elevados que permitam a execução de tarefas em regime de obscuridade acentuada e a distinção e interpretação de luzes de carácter vário e cores diferenciadas.	
Área funcional		
Manutenção preventiva e correctiva das embarcações, veículos e equipamentos.		
(AE - Funções) Actividades		
Comunica ao responsável técnico quaisquer anomalias, necessidades ou ocorrências de carácter técnico.		
Prepara as máquinas de forma a colocá-las nas condições de operacionalidade necessárias à execução da navegação e do serviço, inspeccionando-as e verificando o seu funcionamento.		

Procede à beneficiação, limpeza, lubrificação e manutenção das máquinas, aparelhagem auxiliar e respectiva instalação, zelando pela verificação e reposição dos níveis, detecção de fugas e outros procedimentos necessários ao funcionamento e manutenção das máquinas.

Repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos.

Examina os conjuntos que apresentam deficiências de funcionamento, para localizar os defeitos e determinar a sua natureza.

Repara ou substitui as peças defeituosas.

Monta as várias peças, fazendo eventualmente rectificações e ajustes.

Mede flexões de veios de manivelas e corrige alinhamentos, utilizando aparelhos de medida de precisão.

Descarboniza motores, utilizando técnicas apropriadas.

Afina bombas de injeção e injectores de motores diesel.

Repara sistemas hidráulicos e pneumáticos de comando e de potência.

Organiza o expediente relacionado com as intervenções efectuadas ou anomalias detectadas (nomeadamente requisições internas de materiais, sobressalentes, e relação de trabalhos executados).

Controla e ajuda nas reparações efectuadas por terceiros.

II. Referencial de competências mobilizáveis

Saberes-fazer técnicos

Inspeccionar as máquinas de forma a identificar anomalias no seu estado de funcionamento.

Identificar as características e propriedades dos diferentes combustíveis, lubrificantes e outros fluidos usados a bordo.

Identificar as características de construção e funcionamento dos diversos tipos de navios e embarcações, nomeadamente dos diversos tipos de instalações mecânicas e propulsoras.

Providenciar a regulação das máquinas de modo a que atinjam as condições ideais de funcionamento, tendo em atenção a sua potência e estado.

Detectar avarias na aparelhagem mecânica e eléctrica e repará-las, substituindo peças ou órgãos defeituosos nas máquinas, sistemas mecânicos ou outros, sempre que possível a bordo, ou executando a sua reparação.

Inspeccionar e supervisionar os trabalhos de limpeza e conservação de estruturas metálicas e outros equipamentos directamente relacionados com a exploração e operação comercial das embarcações.

Saberes

Conhecimentos sólidos de mecânica e condução e operação de máquinas marítimas.

Conhecimentos fundamentais das técnicas de prevenção de acidentes, combate a incêndios, segurança e sobrevivência no mar, busca e salvamento, primeiros socorros e prevenção da poluição em meio marinho.

Conhecimentos fundamentais das normas e regulamentos nacionais e internacionais relativos à poluição de mares, segurança da embarcação, pessoas e bens.

Conhecimentos fundamentais de tecnologia mecânica e dos materiais.

Conhecimentos fundamentais de electrotecnia e sistemas electro-mecânicos.

Conhecimentos fundamentais de desenho técnico.

Conhecimentos fundamentais de combustíveis e lubrificantes.

Conhecimentos básicos dos modos de organização do trabalho.

Conhecimentos básicos da legislação laboral relativa ao sector.

Conhecimentos básicos de gestão de stocks.

Saberes-fazer sociais e relacionais

Comunicar com interlocutores variados (responsável técnico, tripulação, reparadores ...).

Cumprir as normas e regulamentos relativos à actividade marítima e portuária, à defesa e preservação do meio ambiente marinho e legislação do trabalho a bordo.

Decidir entre hipóteses alternativas as soluções mais adequadas para a resolução de anomalias.

III. Formação e experiência

Esta actividade profissional encontra-se regulamentada pelo Regulamento de Inscrição Marítima (Decreto-Lei n.º 280/2001 de 23 de Outubro), apenas para os profissionais que se destinem à inclusão no Rol de Matrícula.

Depositado em 16 de agosto de 2017, a fl. 33 do livro n.º 12, com o n.º 172/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Portway - Handling de Portugal, SA e o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e outros - Alteração

Entre a Portway - Handling de Portugal, SA, por um lado, e o SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil, o Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV e o STHA - Sindicato dos Técnicos de Handling de abaixo signatários, é celebrado o presente acordo de revisão do AE com a versão inicial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* («BTE»), n.º 32, de 29 de agosto de 2016.

Nestes termos, as partes acordam:

I. Alterar o disposto no número 3 da cláusula 1.ª do AE, nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

[...]

3- Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente AE abrange um empregador e 2019 trabalhadores.

II. Aditar as cláusulas 6.ª a 19.ª (após renumeração pelo texto consolidado) do anexo IV.

ANEXO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 1.ª

[...]

Cláusula 2.ª

[...]

Cláusula 3.ª

[...]

Cláusula 4.ª

[...]

Cláusula 5.ª

[...]

Cláusula 6.ª

Suspensão da produção de efeitos do capítulo IX e anexo I do acordo de empresa e das diuturnidades

1- O compromisso assumido, no âmbito destas matérias, consubstancia o seu congelamento pelo período de dois anos com um ano adicional, condicionado à obtenção, em 2017, de resultados antes de impostos relativos à atividade principal superiores aos obtidos no ano de 2014.

2- O período de congelamento compreende o período que decorre entre a entrada em vigor do AE e 31 de outubro de

2018, sendo que o período condicionado engloba o período compreendido entre 1 de novembro de 2018 e 31 de outubro de 2019.

3- Após cessar o período de congelamento previsto na presente cláusula e para efeitos de transição do regime de diuturnidades para o regime de anuidades, será contado para o enquadramento do número de anuidades a que cada trabalhador tenha direito o período de congelamento referido, desde que o seu contrato não se encontre suspenso por qualquer motivo.

Cláusula 7.ª

Subsídio de chefia de equipa e subsídio de coordenação

Durante o período de congelamento assumido na cláusula 6.ª anterior, a empresa poderá atribuir os subsídios estipulados nas cláusulas 75.ª e 76.ª aos trabalhadores que forem nomeados para o exercício de funções de chefia de equipa e de coordenação, respetivamente.

Cláusula 8.ª

Suspensão da produção de efeitos do anexo II do acordo de empresa

1- A partir da data de produção de efeitos do AE, todos os trabalhadores abrangidos por este serão enquadrados nas carreiras e categorias profissionais definidas no anexo II, ficando suspensas a produção de efeitos dos movimentos de evolução e evolução especial, pelo período estabelecido na cláusula anterior.

2- Caso os resultados antes de impostos da atividade principal, relativos ao ano de 2018, sejam positivos, os movimentos de evolução e evolução especial previstos neste anexo serão retomados com efeitos a 1 de janeiro de 2019.

Cláusula 9.ª

Processo de despedimento coletivo

Tendo em consideração que o processo de despedimento coletivo iniciado em 29 de março de 2016 se fundamentou nos desequilíbrios financeiros e de produtividade resultantes da perda do cliente Ryanair e que o acordo agora celebrado permite compensar, parcialmente, estes desequilíbrios, todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e que expressamente o subscreveram foram excluídos do processo de despedimento coletivo, a empresa compromete-se a não iniciar, durante o período de dois anos e desde que não ocorram quebras de volume de trabalho inferiores a 10 %, novos processos de despedimento coletivo.

Cláusula 10.ª

Retribuição por prestação de trabalho suplementar

Durante o período definido na cláusula 6.ª antecedente e enquanto este se mantiver, a remuneração por prestação de trabalho suplementar será a seguinte:

a) A primeira hora de trabalho suplementar, prestada em dia normal de trabalho será remunerada com um acréscimo de 25 % do valor/hora aplicável;

b) As horas subsequentes com um acréscimo correspondente a 37,5 % do valor/hora;

c) O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar, dia feriado ou folga de ciclo horário será remunerado com um acréscimo de 50 % do valor/hora aplicável.

Cláusula 11.^a

Âmbito de aplicação do acordo de empresa

Aos trabalhadores que se encontrem a desempenhar funções na atividade secundária da empresa, mas que estejam enquadrados em categorias profissionais previstas no AE, é aplicado o presente acordo.

Cláusula 12.^a

Cálculo da média anual do período normal de trabalho semanal nos anos de 2016 e 2017

Para aplicação do disposto no número 1 da cláusula 24.^a do AE e até ao final do ano de 2017, será considerado o período compreendido entre 1 de novembro de 2016 e 31 de dezembro de 2017.

Cláusula 13.^a

Horários de trabalho

Em caso de manifesto interesse do trabalhador e com a concordância da empresa, poderão ser praticados horários fracionados que não obedeçam às regras estipuladas no AE, desde que tal seja disposto em acordo escrito.

Cláusula 14.^a

Trabalho temporário

A empresa compromete-se a, durante o período definido na cláusula 6.^a, reduzir de forma sistemática o recurso à contratação em regime de trabalho temporário, para suprimento de necessidades estruturais.

Cláusula 15.^a

Trabalho a tempo parcial

A empresa compromete-se a constituir e a dinamizar um grupo de trabalho com os sindicatos outorgantes do AE, com vista a definir um conjunto de regras, tipologias e âmbito de aplicação do trabalho a tempo parcial na empresa.

Cláusula 16.^a

Contratos a termo e contratos a tempo parcial

1- A empresa compromete-se a concretizar de forma explícita e até 31 de outubro de 2016, a conversão dos contratos a termo em contratos sem termo, cuja fundamentação já não se encontre válida.

2- A empresa compromete-se ainda a reconhecer expressamente, até 31 de outubro de 2016, a passagem a regime a tempo completo aos trabalhadores contratados a tempo parcial que, pelo menos nos últimos dois anos e de forma consecutiva, tenham vindo a exercer as suas funções naquele regime.

Cláusula 17.^a

Enquadramento funcional na carreira profissional de manutenção

1- Será constituída uma comissão para apreciação do enquadramento nas categorias profissionais da carreira de manutenção do anexo II de todos os trabalhadores que o solicitem por escrito.

2- A comissão para apreciação do respetivo enquadramento nas categorias profissionais na carreira de manutenção terá um prazo de 60 dias para emitir um parecer sobre todas as solicitações de enquadramento recebidas por escrito.

Cláusula 18.^a

Reenquadramentos específicos

O previsto nos números 1 e 2 da cláusula 2.^a do presente anexo ao AE será aplicado após o término da suspensão estabelecida na cláusula 6.^a antecedente.

Cláusula 19.^a

Abono de transporte

A empresa compromete-se a constituir e a dinamizar um grupo de trabalho com os sindicatos outorgantes do AE, com vista a definir um conjunto de regras e âmbito de aplicação do abono de transporte, nomeadamente sobre as entradas entre as 0h00 e as 5h00 e a prestação de trabalho em dias de descanso semanal e complementar, desde que se contenha no período definido na cláusula 6.^a do presente anexo IV os custos globais previstos em cada ano para este abono.

Lisboa, 7 de agosto de 2017.

Pela Portway - Handling de Portugal, SA:

Paula Cristina Lúcio Simões, na qualidade de mandatária.

Carla do Espírito Santo Mondim, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Aeroportos e Aviação - SINDAV:

José António Pinto Ferreira de Oliveira Vinagre, na qualidade de dirigente sindical.

Joaquim Telmo da Silva Barbosa, na qualidade de dirigente sindical.

Paulo Jorge Lages Carvalho Gonçalves, na qualidade de dirigente sindical.

Pelo SINTAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil:

Miguel Kadosch, na qualidade de dirigente sindical.

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de dirigente sindical.

Pelo STHA - Sindicatos dos Técnicos de Handling de Aeroportos:

André Teives, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de agosto de 2017, a fl. 33 do livro n.º 12, com o n.º 170/2017, 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 Santa Casa da Misericórdia de Águeda e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e outros ao acordo coletivo entre a Santa Casa de Misericórdia de Abrantes e outras e as mesmas associações sindicais

Entre Santas Casas da Misericórdia de Águeda, Alhos Vedros, Almada, Almeida, Alvorge, Ansião, Arcos de Valdevez, Avis, Baião, Castelo de Paiva, Celorico da Beira, Chamusca, Cinfães, Constância, Gáfete, Galizes, Leiria, Louriçal, Marteleira, Mirandela, Moncorvo, Mourão, Murça, Oliveira de Frades, Pampilhosa da Serra, Penela, Ponte-de-Sor, Portimão, Santo Tirso, Sobreira Formosa, Vila do Bispo, Vila Flor e Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e outros.

É, livremente e de boa fé, celebrado o seguinte acordo de adesão:

1- Ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho revisto é celebrado o presente acordo de adesão à convenção coletiva em vigor entre a Santa Casa da Misericórdia de Abrantes e outras e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e outros, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2016.

2- As partes acordam que a presente adesão produz efeitos somente para futuro.

3- Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 492.º do Código do Trabalho revisto, declara-se que pelo presente acordo de adesão serão abrangidas 32 (trinta e duas) instituições e um potencial de 4308 (quatro mil trezentos e oito) trabalhadores.

Lisboa, 20 de julho de 2017.

Pelas Santas Casas da Misericórdia de Águeda, Alhos Vedros, Almada, Almeida, Alvorge, Ansião, Arcos de Valdevez, Avis, Baião, Castelo de Paiva, Celorico da Beira, Chamusca, Cinfães, Constância, Gáfete, Galizes, Leiria,

Louriçal, Marteleira, Mirandela, Moncorvo, Mourão, Murça, Oliveira de Frades, Pampilhosa da Serra, Penela, Ponte-de-Sor, Portimão, Santo Tirso, Sobreira Formosa, Vila do Bispo, Vila Flor:

Manuel Augusto Lopes de Lemos, presidente do Secretariado Nacional da União das Misericórdias Portuguesas, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

Maria Helena Graça Freitas Martins, mandatário, membro da direção.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Pela FENPROF - Federação Nacional de Professores, em representação dos seguintes filiados:

Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL.

Sindicato dos Professores do Norte - SPN.

Sindicato dos Professores da Região Centro - SPRC.

Sindicato dos Professores da Zona Sul - SPZS.

Graça Maria Cabral Sousa Morgado dos Santos, mandatário, membro do Secretariado Nacional da FENPROF.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luís Dupont, mandatário, vice-presidente da direção nacional.

Fernando Zorro, mandatário, vogal da direção nacional.

Declaração

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, representa-se a si própria e aos seus sindicatos filiados:

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte - STFPSN.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC.

Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA.

Depositado em 10 de agosto de 2017, a fl. 33 do livro n.º 12, com o n.º 168/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

SIC - Sociedade Independente de Comunicação, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 21 de junho de 2017.

Preâmbulo

Os trabalhadores da SIC TV, SA, com sede social na Estrada da Outurela, n.º 119, freguesia dos Carnaxide, concelho de Oeiras, aprovam, nos termos da lei, os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Coletivo dos trabalhadores

Artigo 1.º

Coletivo dos trabalhadores

1- O plenário dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores vinculados à empresa por contrato de trabalho e constitui o seu órgão deliberativo.

2- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos em virtude de participar na constituição da comissão de trabalhadores (CT), na aprovação dos seus estatutos, de eleger ou ser eleito e de exercer o respetivo mandato na comissão.

3- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa a todos os níveis.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

1- São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário dos trabalhadores;
- b) A comissão de trabalhadores;
- c) A comissão eleitoral;
- d) As subcomissões de trabalhadores, quando existam.

2- O conselho de redacção constitui também um órgão colectivo dos trabalhadores jornalistas, com as competências definidas na lei e nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Direitos dos trabalhadores

Todos os trabalhadores têm o direito de eleger, serem eleitos para a comissão de trabalhadores, subscrever projetos de alteração aos respectivos estatutos, apresentar requerimentos de convocatória de plenários e listas concorrentes aos atos eleitorais, tomar parte nos plenários e outras reuniões para que sejam convocados e reclamar perante os órgãos seus representantes dos atos que considerarem lesivos dos seus direitos ou constituam infração aos estatutos.

Artigo 5.º

Competências do plenário dos trabalhadores

Compete ao plenário dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Deliberar a constituição da comissão de trabalhadores (CT);
- b) Aprovar os estatutos da CT e qualquer alteração aos mesmos;
- c) Eleger e destituir a CT e aprovar o respetivo programa de acção;

d) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;

e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores pode ser convocado:

a) Pela CT;

b) A pedido de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da ordem de trabalhos e fundamentação da convocatória;

c) O plenário convocado nos termos da alínea b) só poderá deliberar validamente com a presença de mais de metade dos subscritores da convocatória da reunião.

Artigo 7.º

Prazos para a convocatória

1- O plenário dos trabalhadores será convocado com a antecedência mínima de 48 horas, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informações da CT e ou enviados por mensagem electrónica a todos os trabalhadores da empresa com indicação da ordem de trabalhos.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões do plenário dos trabalhadores

O plenário dos trabalhadores reúne-se ordinariamente uma vez por ano para apreciar a atividade desenvolvida pela CT durante o ano anterior, tratar de outros assuntos relevantes e extraordinariamente por convocação feita nos termos do artigo 6.º dos presentes estatutos.

Artigo 9.º

Plenário de trabalhadores convocado de emergência

1- O plenário dos trabalhadores reúne de emergência sempre que a CT entenda ser necessário tomar posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição de natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As deliberações são válidas desde que tomadas pela

maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação dos trabalhadores

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Artigo 12.º

Realização de plenários no local de trabalho

1- A CT deve comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, hora e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar e/ou enviar por mensagem electrónica a respetiva convocatória.

2- No caso da reunião se realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

CAPÍTULO III

SUBSECÇÃO I

Natureza, sede, direitos, deveres e garantias da comissão de trabalhadores e dos seus membros

Artigo 13.º

Natureza e sede da CT

1- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições e competências, previstas na Constituição da República, na lei e nos presentes estatutos.

2- A CT tem a sua sede de funcionamento no estabeleci-

mento da empresa situado na Estrada da Outurela, 119 Carnaxide.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério competente pela área laboral.

2- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado pela maioria dos seus elementos, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 33.º

Artigo 15.º

Competência da CT

1- Compete à CT, designadamente:

a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;

b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

c) Exercer o controlo de gestão na empresa;

d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;

e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderira, na reorganização do respetivo setor de atividade económica;

f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;

g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 16.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenho responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugges-

tões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 17.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respetivos delegados sindicais, comissões ou intersindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Deveres da CT

São deveres da CT, designadamente:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Artigo 18.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 19.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de se reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências e dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 20.º

Exercício do direito à informação e consulta

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
- f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve res-

ponder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

Artigo 21.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
 - b) Tratamento de dados biométricos;
 - c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
 - d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
 - e) Encerramento de delegações e setores;
 - f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
 - g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
 - h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
 - i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
 - j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
 - k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
 - l) Despedimento individual de trabalhadores;
 - m) Despedimento coletivo;
 - n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores.
- 2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de cinco dias.
- 4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.
- 5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.
- 6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1, sem que previamente tenha sido solicitado de forma regular o parecer da comissão de trabalhadores, determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 22.º

Conteúdo do controlo de gestão

1- No exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores pode:

a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;

c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;

d) Apresentar à empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, à melhoria das condições de trabalho, nomeadamente da segurança e saúde no trabalho;

e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores;

f) No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se co-responsabiliza;

g) A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 23.º

Exercício do direito de participação nos processos de reestruturação

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;

b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordene.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;

b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;

d) O direito de se reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;

e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 24.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Com vista à defesa dos direitos e interesses profissionais

dos trabalhadores, a CT goza, entre outros, dos seguintes direitos:

a) Intervir em qualquer procedimento disciplinar, tomando conhecimento do processo desde o seu início, controlar a sua legalidade e emitir parecer final;

b) Tomar conhecimento dos motivos invocados pelo empregador para promover despedimento coletivo ou extinguir postos de trabalho, bem como intervir no processo de negociação;

c) Exercer os demais direitos previstos na lei e nestes estatutos;

d) Ser ouvida pela entidade patronal sobre elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 25.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 26.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício das competências e direitos da CT

Artigo 27.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que em conformidade com a lei e com estes estatutos o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 28.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de 15 horas por ano, desde que assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- A CT ou a subcomissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, o dia e hora da realização da reunião, com a indicação

do número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião se efetue, bem como afixar a respetiva convocatória.

4- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 29.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

a) Este direito compreende o livre acesso e a circulação nos locais de trabalho e o contacto direto com os trabalhadores.

2- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito posto à sua disposição pelo órgão de gestão da empresa, bem como efetuar a distribuição de documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT dispõe de um crédito de horas não inferior a 20 e 25 horas mensais.

2- Para os membros da subcomissão de trabalhadores o crédito de horas é de oito horas mensais.

3- Para os membros da comissão coordenadora o crédito de horas é de 20 horas mensais.

4- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, contando-se esse tempo, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo inclusivamente para efeitos de retribuição.

Artigo 31.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é autónoma e independente do patronato, do Estado, de partidos e associações políticas, de confissões religiosas, de associações sindicais ou de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destas entidades na sua organização e gestão, bem como o seu recíproco financiamento.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões

e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, estão sujeitas a perda de retribuição.

Artigo 33.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ata que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos.

b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 34.º

Proteção legal

Os membros da CT, subcomissões e comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial previsto nos artigos 408.º a 411.º do código trabalho.

Artigo 35.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

Artigo 36.º

Controlo em matéria de confidencialidade de informação

A qualificação como confidencial da informação prestada, a recusa de prestação de informação ou a não realização de consulta pode ser impugnada pela estrutura de representação colectiva dos trabalhadores em causa, nos termos previstos no Código de Processo do Trabalho.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por sete a 11 elementos, de acordo com o disposto no artigo 417.º do código de trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT não pode exceder quatro anos, sendo permitida a eleição dos mesmos membros para mandatos sucessivos.

Artigo 40.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 31.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membro da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de pelo menos dois membros em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne-se ordinariamente uma vez por trimestre.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) O requerimento de pelo menos dois dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- A CT só pode deliberar validamente, se estiverem presentes a maioria dos seus membros.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (SUBCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (SUBCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenho dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das SUBCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das SUBCT é de quatro anos, devendo coincidir com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da SUBCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento deverão realizar-se eleições para uma nova SUBCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da SUBCT só for possível após a eleição da CT - designadamente por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato SUBCT termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º

Composição

As SUBCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI

Artigo 49.º

Comissões coordenadoras

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou setor de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos sócio-económicos do setor e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 50.º

Articulação entre, subcomissão e comissão coordenadora

A articulação da comissão de trabalhadores com subcomissões de trabalhadores que eventualmente venham a ser criadas e a comissão coordenadora de que seja aderente, será feita por qualquer um dos seus elementos, no mínimo vez por mês, lavrando-se uma informação do contacto que for efectuado num livro de registo próprio, ou no caso de trate de um reunião, lavrar-se a respectiva acta com a recriminação dos assuntos tratados.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

CAPÍTULO IV

Processo eleitoral

Regulamento eleitoral para eleição da CT e das subcomissões de trabalhadores e de outras deliberações por voto secreto.

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que exercem a sua atividade em locais onde não exista mesa de voto ou que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

Artigo 54.º

Comissão eleitoral

A comissão eleitoral (CE) é composta por:

- a) Três membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros;
- b) Se o ato eleitoral for convocado por 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, a CE é composta por três membros eleitos pelos subscritores, de entre os seus membros;
- c) O número de membros referido nas alíneas anteriores será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 55.º

Cadernos eleitorais

1- A empresa deve entregar os cadernos eleitorais aos subscritores da convocatória da votação no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa.

2- Os cadernos eleitorais devem conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE ou por 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 20 dias úteis sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e ou difundida por mensagem electrónica para todos os trabalhadores.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa até cinco dias úteis a partir da data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação deve ser divulgado o respectivo regulamento.

6- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação, sem prejuízo do disposto neste regulamento.

Artigo 58.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT os trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por uma sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias úteis antes da data marcada para o acto eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 59.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas de documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias úteis, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos, devendo notificar de imediato o primeiro proponente, no caso de se verificar qualquer irregularidade.

3- As irregularidades e violações dos estatutos e ou deste regulamento detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respectiva notificação.

4- A candidatura que, findo o prazo referido no número anterior, continuar a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos estatutos ou neste regulamento é definitivamente rejeitada por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue ao primeiro proponente.

Artigo 60.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, aprovada pela CE de acordo com a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

2- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

3- A votação decorre entre as 8 e as 20 horas do dia marcado para o efeito.

4- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

5- A votação da constituição da comissão de trabalhadores e dos estatutos é feita no mesmo plenário, mas com duas votações distintas, dependendo da validade da constituição da validade da aprovação dos estatutos.

6- Quando, devido ao trabalho por turnos ou outro motivos, não seja possível respeitar o dispositivo no número anterior, a abertura das urnas de voto para o respetivo apuramento deve ser simultânea em todos os estabelecimentos.

Artigo 62.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos, ou de horários diferenciados, têm o direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos 30 minutos antes do começo e 60 minutos depois do fim.

Artigo 63.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respetivo estabelecimento, ou a votar por correspondência.

Artigo 64.º

Composição das mesas de voto

1- As mesas são compostas por dois trabalhadores, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito dispensa-

dos da respetiva prestação de trabalho.

2- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

3- Os delegados de cada candidatura, quando existam e tenham estado presentes na mesa, devem assinar a respetiva ata de apuramento.

Artigo 65.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto em meia folha de papel A4 branco.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária e por correio electrónico, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

Artigo 66.º

Ato eleitoral

1- Compete às mesas de voto dirigirem os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, os membros da CE mostram aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada. Seguidamente, fecha a urna e procede à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o a um membro da CE, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pelas áreas do estabelecimento que lhes sejam atribuídas, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

Artigo 67.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são enviados à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CE, com a menção «Comissão Eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinar o voto, dobra o boletim de voto em quadro, introduzindo num envelope que enviara pelo correio.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a CE, esta procede à contagem dos votos por correspondência, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que abrindo-o faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura, ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera nulo o voto num boletim no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada, ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

4- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino em envelopes que não estejam devidamente fechados.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

3- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

4- Uma cópia da cada acta referida no número 2 é afixada junto de respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1- Durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento e proclamação é afixada a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global no local ou locais em que a votação se tiver realizado e comunicar ao empregador os resultados da votação.

2- A CE deve, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da constituição da CT e dos respetivos estatutos ou suas alterações, juntando cópias certificadas dos estatutos, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito de voto pode impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto de impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída em qualquer momento por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT por requerimento de, pelo menos, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais aplica-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Eleição e destituição da subcomissão de trabalhadores

1- A eleição dos membros das subcomissões de trabalhadores de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores dos respetivos estabelecimentos, decorre em simultâneo com eleição dos membros da CT, de acordo com as normas a esta aplicáveis, com as necessárias adaptações.

2- Aplica-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

Artigo 74.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

Artigo 75.º

Aprovação da constituição e provação da alteração dos estatutos

1- À aprovação da constituição da CT e à aprovação ou alteração dos estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, considera-se designadamente que, aos «proponentes de candidaturas», correspondem os «proponentes de projetos de estatutos».

Artigo 76.º

Outras deliberações por voto secreto

As normas referentes ao processo de votação para eleição dos membros da CT aplicam-se também, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Disposições finais

Artigo 77.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, a existir, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da respectiva região.

Artigo 78.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 10 de agosto de 2017, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 25 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

SIC - Sociedade Independente de Comunicação, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores, eleitos em 21 de junho de 2017 para o mandato de quatro anos.

Efectivos	Documento de identificação n.º
Maria Amélia Moura Ramos	8497726
Ana Catarina das Neves Cavaco	9803784
Carlos Pedro Moreira Marques Rico	7322969
Joaquim Jorge Pimpão Franco	8200943
Miguel Carlos Melo Cabral	10469021
Pedro Miguel Duarte Costa	10068380
Rui Jorge da Veiga Ventura Pericão de Almeida	9040502

Suplentes	Documento de identificação n.º
Aurélio Pereira César Faria	6943591
Maria Cristina Gonçalves Mendes Boavida	6380235
Isabel Maria Vaz Vieira Tavares Cruz	9550573
Nelson Nuno dos Santos Godinho Parreira	10123894
Tânia Marisa Ferreira Mateus	12956337

Registado em 10 de agosto de 2017, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 25 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

...

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa General Cable Celcat, Energia e Telecomunicações, SA, realizada em 9 de maio de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2017.

Efetivos	BI/CC
Carlos Manuel Tavares de Carvalho	11480440

Bruno Manuel Aniceto Tiago	12803350
Sérgio Miguel Ferreira Duarte	11871618

Suplentes	BI/CC
Mauro Alexandre Macedo Dias	12179060
Mário Jorge Dias de Carvalho Mota das Neves	9790385
Vítor Manuel Menor Palma	10080487

Registado em 16 de agosto de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 74, a fl. 123 do livro n.º 1.