



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção 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 .....	292
- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, e do contrato coletivo e respetivas alterações entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro .....	293
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros .....	295
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal .....	296
- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal .....	297
- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE .....	299

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE .....	300
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) .....	301
- Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (indústria de batata frita, aperitivos e similares) .....	302
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal .....	304
- Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões ...	305

**Convenções coletivas:**

- Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Alteração e texto consolidado .....	307
- Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração .....	365

**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:**

- ACHOC - Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria - Alteração .....	372
--	-----

**II – Direção:**

...

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

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

**I – Convocatórias:**

- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Convocatória .....	376
- Bosch Termotecnologia, SA - Convocatória .....	376

**II – Eleição de representantes:**

- Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	377
---	-----

**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: [dsrscot@dgert.msess.pt](mailto:dsrscot@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, Confeção 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 aos contratos coletivos entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção 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 no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem a atividades do setor de ves-

tuário, confeção e afins, de fabrico de malhas e de vestuário de malha e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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 2014, 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 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,3 % 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 ofereceram 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 48, de 29 de dezembro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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 Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 - ANIVÉC/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 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2016, 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- A tabela salarial e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

30 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, e do contrato coletivo e respetivas alterações entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro**

As alterações em vigor dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2015, n.º 21, de 8 de junho de 2016, n.º 12, de 29 de março de 2015 e n.º 29, de 8 de agosto de 2016, e o contrato coletivo e respetivas alterações entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose,

Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 40, de 29 de outubro de 2014 e n.º 23, de 22 de junho de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

A APIFARMA, a FIEQUIMETAL e o SITESE requereram a extensão das alterações dos referidos contratos coletivos às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade, de acordo com as 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.

A APIFARMA e a COFESINT requereram a extensão das alterações do referido contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não representados por aquela associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 57,1 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

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 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente 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 47, de 22 de dezembro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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 requisito inscrito na subalínea i) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se

a extensão das alterações em vigor dos contratos coletivos entre a APIFARMA, COFESINT e SITESE e do contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a mesma associação de empregadores e a FIEQUIMETAL.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 alterações em vigor dos contratos coletivos entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra e entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE publicadas, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2015, n.º 21, de 8 de junho de 2016, n.º 12, de 29 de março de 2015 e n.º 29, de 8 de agosto de 2016, e o contrato coletivo e respetivas alterações entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2014, n.º 40, de 29 de outubro de 2014 e n.º 23, de 22 de junho de 2016, 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 industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

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 signatárias.

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 as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

30 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

## **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2016, com retificação publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores com atividade retalhista alimentar e ou não alimentar de produtos de grande consumo em regime predominante de livre serviço, em estabelecimentos com área total de exposição e venda superior a 200 m<sup>2</sup>, 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 filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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 2014, 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 64 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que a convenção atualiza 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 referidas tabelas. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As extensões anteriores da convenção abrangeram empregadores com estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto. Não obstante o referido diploma ter sido revogado, é conveniente manter a distinção entre pequeno e médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos das extensões anteriores.

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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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 *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2016, são estendidas, nos termos nelas previstas, no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a atividade de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, desde que os respetivos estabelecimentos obedeçam a uma das seguintes condições:

*i.* Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponha de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

*ii.* Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponha de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

*iii.* Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

*iv.* Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao



seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### 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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

30 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal**

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015, abrange no território nacional ou em linhas internacionais as relações de trabalho entre empregadores do setor do transporte público rodoviário de passageiros e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes requereram a extensão do referido contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade, 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 2014, 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 das estruturas representadas, é constituído em mais de 30 % por micro, pequenas e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial, importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor. No entanto, não foi possível efetuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial, porque a convenção concretiza uma alteração na estrutura da tabela salarial da convenção anterior.

As retribuições dos grupos VII e VIII da tabela salarial

para a «Área administrativa» e «Área manutenção» e dos grupos IX e X da tabela salarial para a «Área movimento», constantes do anexo III da convenção são inferiores ao valor da retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a presente 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 48, de 29 de dezembro de 2016, na sequência do qual o STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS deduziram oposição à emissão da portaria de extensão. O referido sindicato alegou, em síntese, a existência de convenção coletiva própria, na qual é representada pela FECTRANS, e que o contrato coletivo a estender estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do setor de atividade em causa. Por sua vez, a mencionada federação sindical alegou a existência de outras convenções coletivas no mesmo setor de atividade celebradas entre a ANTROP e outras associações sindicais.

Atendendo ao âmbito da extensão em causa previsto na alínea *a)* do número 1 do artigo 1.º e que o STRUN é filiado na FECTRANS e que assiste às oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores por si representados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados nas associações sindicais representadas pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, excepcionando-se destas o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, porquanto é outorgante do contrato coletivo e requereu a sua extensão nos termos acima referidos. Na sequência da oposição, clarifica-se que nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho, que estatui o princípio da subsidiariedade das portarias de extensão, a presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais. Imposição legal que caracteriza deste modo a regra de âmbito de aplicação das portarias de extensão, não dependendo por isso de previsão expressa no articulado da extensão.

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 do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Em-

prego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Rodoviários de Pesados de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2015, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de transporte público rodoviário de passageiros 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 previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não se aplica a trabalhadores filiados nas associações sindicais representadas pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, com exceção do STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

3- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

1 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

**Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal**

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2012, e n.º 21, de 8 de junho de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas, campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras), casinos e parques de campismo, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e âmbito do setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e aos 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 2014, 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, pequena e médias empresas.

Considerando que a alteração do contrato coletivo 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 2014 a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 2,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Embora as partes as partes signatárias tenham requerido a extensão das alterações do contrato coletivo, a extensão abrange todas as condições de trabalho previstas na convenção, em vigor, uma vez que a revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2012 não foi objeto de extensão.

As retribuições dos níveis I e II da tabela salarial prevista no anexo I da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões do contrato coletivo revisto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2004, com última alteração publicada no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2008, foram emitidas para as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante apenas para os distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com exceção dos concelhos de Mação e Ourém, atendendo a que as atividades abrangidas eram também reguladas por outras convenções coletivas celebradas pela APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, pela HRCENTRO - Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, pela AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), com portaria de extensão, cujas áreas tradicionais de influência caracterizavam-se, respetivamente, pelo norte, centro e sul do território do continente. Atendendo ao referido critério e, ainda, que a HRCENTRO extinguiu-se voluntariamente em 8 de fevereiro de 2013, por fusão na AHRESP, as condições de trabalho previstas na convenção são estendidas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

A atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é excluída da presente extensão, uma vez que é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo e das suas alterações.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 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 do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2012, e n.º 21, de 8 de junho de 2016, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas, campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras, casinos e parques de campismo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- O disposto na alínea a) do número 1 não se aplica aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo.

4- A presente portaria não se aplica a cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

5- 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 as cláusulas de natureza pecuniária prevista na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

30 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

## **Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE**

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, e n.º 29, de 29 de julho de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas, campos de golfe (salvo se constituírem complemento de unidades hoteleiras), casinos e parques de campismo, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que os outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e âmbito do setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e aos 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 2014, 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, pequena e médias empresas.

Considerando que a alteração do contrato coletivo 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 2014 a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 2,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

As retribuições dos níveis I e II da tabela salarial prevista no anexo I da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor. No entanto, a RMMG pode ser objeto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objeto de extensão para abranger situações em que a RMMG resultante da redução seja inferior àquelas.

A extensão do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, foi

emitida para as relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante apenas para os distritos de Beja, Évora, Lisboa, Portalegre, Setúbal e Santarém, com exceção dos concelhos de Mação e Ourém, atendendo a que as atividades abrangidas eram também reguladas por outras convenções coletivas celebradas pela APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo, pela HRCENTRO - Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro, pela AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), com portaria de extensão, cujas áreas tradicionais de influência caracterizavam-se, respetivamente, pelo norte, centro e sul do território do continente. Atendendo ao referido critério e, ainda, que a HRCENTRO extinguiu-se voluntariamente em 8 de fevereiro de 2013, por fusão na AHRESP, as condições de trabalho previstas na convenção são estendidas nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

A atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é excluída da presente extensão, uma vez que é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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, nomeadamente o critério previsto na subalínea *ii)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, promove-se a extensão do contrato coletivo e das suas alterações.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, publicados, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, e n.º 29, de 29 de julho de 2016, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas, campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras, casinos e parques de campismo e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

3- O disposto na alínea a) do número 1 não se aplica aos empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo.

4- A presente portaria não se aplica a cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

5- 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 as cláusulas de natureza pecuniária prevista na convenção, em vigor, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

30 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, Miguel Filipe Pardal Cabrita.

## **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços

- SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2016 abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de serviços de merchandising e field marketing e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e âmbito do setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e aos 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 2014, 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 2014 a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando que os trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços foram excluídos da extensão do contrato coletivo inicial, em consequência da oposição da referida federação sindical, e das posteriores alterações ao mesmo, mantém-se idêntica exclusão.

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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2016, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

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 do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º

1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 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 ANESM - Associação Nacional das Empresas de Serviços de Merchandising e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2016, 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 prestação de serviços de merchandising e field marketing 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- A presente extensão não se aplica aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

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.

30 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

**Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas)**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social,

publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2016, 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.

30 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

**Nota justificativa**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2016, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores que no território nacional se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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 2014, 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 70,3 % 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 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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.

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 Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (Indústria de hortofrutícolas)**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2016, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, à exceção do tomate, 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 ati-

vidade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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.

### **Aviso de projeto de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (indústria de batata frita, aperitivos e similares)**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2016, 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.

30 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### Nota justificativa

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção na mesma área geográfica e âmbito de setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, 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 2014, 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 89,5 % 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 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão, representa um acréscimo nominal de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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.

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, nomeadamente o critério

previsto na subalínea *i)* 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 Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (indústria de batata frita, aperitivos e similares)**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (indústria de batata frita, aperitivos e similares) publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2016, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares 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 prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.



## **Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2005 e subsequentes alterações em vigor, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, 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.

30 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Nota justificativa**

O contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2005, e subsequentes alterações, abrangem no distrito de Viana do Castelo, por força das alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço que se dediquem à atividade de comércio a retalho (exceto de veículos automóveis, motociclos e de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados), assim como às atividades funerárias e de ginásios (fitness), uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção na mesma área geográfica e âmbito do setor atividade de aplicação a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao

seu serviço 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 2014, 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, pequena e médias empresas. Considerando que a alteração da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, 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 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

À semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte 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 respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando que o contrato coletivo inicial e subsequentes alterações publicadas até 8 de outubro de 2010 foram estendidos para um âmbito de aplicação distinto do ora previsto na convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, faz-se menção expressa do alargamento do contrato coletivo e subsequentes alterações em vigor, de modo a que todas as condições de trabalho naquele previstas sejam igualmente aplicáveis às relações de trabalho que não estavam abrangidas.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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 do contrato coletivo em causa e suas alterações em vigor.

**Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal**

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, 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 do contrato coletivo entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo - AEVC e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2005 e subsequentes alterações em vigor, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2016, são estendidas no distrito de Viana do Castelo:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem, com exceção do disposto nos números seguintes, às atividades de comércio a retalho, atividades funerárias e de ginásios (fitness) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados no sindicato outorgante.

2- A presente portaria não abrange a atividade de comércio a retalho de veículos automóveis e motociclos nem de combustíveis para veículos a motor em estabelecimentos especializados.

3- A presente extensão não se aplica os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

a) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m<sup>2</sup>;

b) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m<sup>2</sup>;

c) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que te-

nha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m<sup>2</sup>;

d) Sendo a atividade de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m<sup>2</sup>.

4- 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, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

**Aviso de projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões**

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social proceder à emissão de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2012, e n.º 34, 15 de setembro de 2014, 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.

30 de janeiro de 2017 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### Nota justificativa

O contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2012, e n.º 34, 15 de setembro de 2014, abrange as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e a empresa de trabalho portuário outorgante, que exercem a atividade de movimentação de cargas nos Portos do Douro e Leixões e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão da convenção na mesma área geográfica e setor atividade de aplicação a todos os empregadores não representados pela parte empregadora subscritora e trabalhadores ao seu serviço não filiados na 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 2014, 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, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção regula matéria salarial importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor. No entanto, não foi possível efetuar o estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial por não existirem elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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 do contrato coletivo em causa e suas alterações.

### Projeto de portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 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 do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação dos Operadores Portuários dos Portos do Douro e Leixões e outra e o Sindicato dos Estivadores, Conferentes e Tráfego dos Portos do Douro e Leixões, publicados, respetivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2012, e n.º 34, 15 de setembro de 2014, são estendidas, na área da convenção:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade da movimentação de cargas nos Portos de Douro e Leixões 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 previstas na convenção, não filiados no sindicato outorgante;

*c)* Às relações de trabalho entre a associação GPL - Empresa de Trabalho Portuário do Douro e Leixões e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados no sindicato 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, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Alteração e texto consolidado**

Entre as entidades empregadoras do Grupo Banco Comercial Português (doravante «Grupo BCP»), composto pelo Banco Comercial Português, SA, Millennium BCP, Prestação de Serviços, ACE, BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, Banco de Investimento Imobiliário, SA, Banco Activobank, SA, OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA, por um lado, e a FEBASE, em representação do Sindicato dos Bancários do Centro e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, por outro, abaixo signatários, é celebrado o presente acordo de revisão do ACT entre o Grupo BCP e o Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, com versão consolidada publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2011, última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2014, com a respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2014.

Nestes termos, as partes acordam:

I) Alterar as cláusulas 11.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup>, 44.<sup>a</sup>, 51.<sup>a</sup>, 58.<sup>a</sup>, 69.<sup>a</sup>, 74.<sup>a</sup>, 97.<sup>a</sup>, 99.<sup>a</sup>, 119.<sup>a</sup>, 120.<sup>a</sup>, 122.<sup>a</sup>, 123.<sup>a</sup>, 124.<sup>a</sup>-A, 126.<sup>a</sup>, 133.<sup>a</sup>, 140.<sup>a</sup>, 141.<sup>a</sup>, 144.<sup>a</sup>, 146.<sup>a</sup> e 147.<sup>a</sup> (com base em numeração prévia ao texto consolidado).

II) Aditar as cláusulas 20.<sup>a</sup>, 75.<sup>a</sup>, e 142.<sup>a</sup> (após renumeração pelo texto consolidado) e o anexo XIII.

III) Eliminar a cláusula 18.<sup>a</sup>, 22.<sup>a</sup> e 155.<sup>a</sup> do ACT em vigor (com base em numeração prévia ao texto consolidado).

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Ausências dos representantes sindicais**

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, nas instituições subscritoras, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos, ou secretário-geral ou presidente de central sindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) Até 999 trabalhadores: nove, a tempo inteiro;
- b) Entre 1000 e 2000 trabalhadores: dez, a tempo inteiro;
- c) Acima de 2000 trabalhadores: onze, a tempo inteiro.

2- *(Mantém a atual redação.)*

3- *(Mantém a atual redação.)*

4- *(Mantém a atual redação.)*

5- *(Mantém a atual redação.)*

6- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados até ao nível 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, se-

guido ou interpolado, apurados desde a data de entrada em vigor da presente alteração, num máximo de dois trabalhadores por ano.

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

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Procuradores**

*[eliminada]*

#### Cláusula 20.<sup>a</sup> *[após renumeração]*

##### **Apreciação especial**

1- O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos, será objeto de uma apreciação especial, salvo se já se encontrarem com nível superior aos definidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 21.<sup>a</sup>

2- Para o efeito, a DRH, após concluída a avaliação anual, deverá recolher as posições do diretor respetivo, de dois outros superiores hierárquicos diretos e, se houver, de um responsável intermédio, e submeterá a apreciação do conselho de administração a possibilidade, ou não, de promoção.

3- O resultado da apreciação será dado a conhecer ao trabalhador, nos 15 dias subsequentes à decisão.

4- A apreciação referida no número 1 será repetida em cada período de 3 anos, se a situação se mantiver.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Progressões e promoções**

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

a) Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9.

b) Grupo C:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 8 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

2- Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados no grupo seja inferior a 10, as promoções de nível no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Correção da retribuição de base**

[*eliminada*]

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Falhas de caixa**

1- Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques ou atos similares, a entidade empregadora assume todas as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

2- A determinação de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador, só poderá ser invocado pelas entidades subscritoras mediante elaboração e decisão de inquérito de apuramento de responsabilidades por parte dos serviços de auditoria.

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Horários de trabalho**

1- (*Mantém a atual redação.*)

a) (*Mantém a atual redação.*)

b) (*Mantém a atual redação.*)

c) (*Mantém a atual redação.*)

d) (*Mantém a atual redação.*)

2- (*Mantém a atual redação.*)

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

4- (*Mantém a atual redação.*)

a) (*Mantém a atual redação.*)

b) (*Mantém a atual redação.*)

5- (*Mantém a atual redação.*)

6- (*Mantém a atual redação.*)

7- (*Mantém a atual redação.*)

8- (*Mantém a atual redação.*)

Cláusula 58.<sup>a</sup>

**Descanso semanal, feriados e dispensa de assiduidade**

1- (*Mantém a atual redação.*)

2- Além dos feriados obrigatórios são observados:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal da localidade.

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

a) No dia 24 de dezembro;

b) Na tarde do dia de aniversário dos filhos até aos 12 anos;

c) Meio dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica e preparatória.

4- (*Mantém a atual redação.*)

5- (*Mantém a atual redação.*)

6- (*Mantém a atual redação.*)

Cláusula 69.<sup>a</sup>

**Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado**

1- (*Mantém a atual redação.*)

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio correspondente a 25 dias úteis se regressar no primeiro trimestre, 18 dias úteis se regressar no segundo trimestre, 12 dias úteis se regressar no terceiro trimestre e 6 dias úteis se regressar no quarto trimestre.

3- (*Mantém a atual redação.*)

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) 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 coletiva;

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;

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 reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta 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 b) e c) do número dois 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 75.<sup>a</sup> [após renumeração]

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

##### Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT ora revogado e no ponto 5 da presente cláusula, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva.

5- À data da entrada em vigor da nova redação da presente cláusula, será pago um montante correspondente ao valor do

prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado do seguinte modo:

a) Considerar-se-ão todos os meses de serviço, cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 29.<sup>a</sup>;

b) Para efeitos da determinação dos meses de bom e efetivo serviço, só não são considerados os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 25 dias úteis.

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

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

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

c) Casamento do trabalhador;

d) Falecimento de cônjuge, de companheiro, de ascendentes, descendentes, pais e filhos adotivos;

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

g) Exercício das funções previstas nas cláusulas 10.<sup>a</sup> e 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no sector bancário

1- O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço de uma instituição signatária, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja a idade de reforma (invalidez presumível), tem direito:

a) (Mantém a atual redação.)

b) (Mantém a atual redação.)

2- A idade de reforma referida no número um da presente cláusula será de 66 anos e 2 meses em 2016, com atualização de mais um mês por cada ano, no início de cada ano civil, não podendo, em qualquer caso, ser superior à que estiver em vigor em cada momento no regime geral da Segurança Social.

3- Caso ocorra uma redução nos valores definidos pela Segurança Social, o valor previsto no número anterior será reajustado na mesma proporção.

4- (Mantém a atual redação.)

a) (Mantém a atual redação.)

b) (Mantém a atual redação.)

5- (Mantém a atual redação.)

a) (Mantém a atual redação.)

b) (Mantém a atual redação.)

6- (Mantém a atual redação.)

7- (Mantém a atual redação.)

8- (Mantém a atual redação.)

9- Excecionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com idade superior à definida no número 1 e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade patronal pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com trinta dias de antecedência.

10- (Mantém a atual redação.)

11- (Mantém a atual redação.)

12- (Mantém a atual redação.)

Cláusula 122.<sup>a</sup>

**Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora do sector bancário**

1- O trabalhador de instituição de crédito, não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pela presente secção tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pelas referidas instituições e correspondente ao tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 120.<sup>a</sup> no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- 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, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação, da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pela instituição nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pela instituição o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, é, na falta de acordo da instituição, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 118.<sup>a</sup>

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 120.<sup>a</sup>

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presen-

te cláusula, as pessoas designadas no número 5 da cláusula 123.<sup>a</sup> 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.

8- 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 6 a 9 da cláusula 123.<sup>a</sup>

9- A idade de referência prevista na alínea b) do número 2 da presente cláusula é de 65 anos para os trabalhadores nascidos antes de 31 de dezembro de 1959 e que se tenham desvinculado do banco através de rescisão por mútuo acordo entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2016.

10- Os trabalhadores abrangidos pela presente cláusula 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.

11- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea b) ou na alínea c) do número 2 da presente.

12- A atribuição da pensão nos termos do número 10 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 de pagamento da pensão.

Cláusula 123.<sup>a</sup>

**Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário**

1- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação.)*

b) *(Mantém a atual redação.)*

c) *(Mantém a atual redação.)*

2- *(Mantém a atual redação.)*

3- *(Mantém a atual redação.)*

4- *(Mantém a atual redação.)*

5- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação.)*

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos;

c) Sem limite de idade os que sofrerem de incapacidade total e permanente para o trabalho, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos. Neste caso, ao beneficiário que receba uma pensão de outro regime, o valor dessa pensão será deduzido ao valor da pensão de sobrevivência a atribuir.

6- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação.)*

b) *(Mantém a atual redação.)*

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições das alíneas b) e c) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivivo;

d) *(Mantém a atual redação.)*

7- *(Mantém a atual redação.)*

8- *(Mantém a atual redação.)*

9- *(Mantém a atual redação.)*

10- *(Mantém a atual redação.)*

11- *(Mantém a atual redação.)*

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>-A

##### Critérios aplicáveis à pensão de sobrevivência em caso de união de facto

1- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação.)*

b) *(Mantém a atual redação.)*

c) *(Mantém a atual redação.)*

d) *(Mantém a atual redação.)*

e) *(Mantém a atual redação.)*

2- *(Mantém a atual redação.)*

3- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a instituição nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitida há menos de 60 dias.

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

4- Presume-se a subsistência da união de fato na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

5- *(Mantém a atual redação.)*

6- *(Mantém a atual redação.)*

7- *(Mantém a atual redação.)*

8- *(Mantém a atual redação.)*

9- *(Mantém a atual redação.)*

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Benefícios

1- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação.)*

i. *(Mantém a atual redação.)*

ii. *(Mantém a atual redação.)*

b) *(Mantém a atual redação.)*

i. Benefício complementar previsto no sub-fundo benefício definido, em caso de invalidez total e permanente de

trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a entidade patronal outorgante, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 86 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do sub-fundo de contas individuais;

ii. *(Mantém a atual redação.)*

iii. *(Mantém a atual redação.)*

2- *(Mantém a atual redação.)*

3- *(Mantém a atual redação.)*

4- *(Mantém a atual redação.)*

5- *(Mantém a atual redação.)*

6- *(Mantém a atual redação.)*

7- *(Mantém a atual redação.)*

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### Contribuições para os SAMS

1- *(Mantém a atual redação.)*

a) O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito constam do anexo XII.

i. As contribuições referidas na alínea anterior são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

ii. O disposto na presente subalínea aplica-se a partir da data de entrada em vigor do presente acordo mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da antiga redação da presente cláusula.

b) *(Mantém a atual redação.)*

c) *(Mantém a atual redação.)*

d) *(Mantém a atual redação.)*

2- *(Mantém a atual redação.)*

3- *(Mantém a atual redação.)*

4- *(Mantém a atual redação.)*

5- *(Mantém a atual redação.)*

6- *(Mantém a atual redação.)*

7- As contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito e dos trabalhadores serão mantidas, nomeadamente nas situações de licença parental, inicial ou alargada e por adoção, considerando a remuneração mensal auferida pelo trabalhador à data de início da licença.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup> [após renumeração]

##### Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a uma conta poupança-bebé Millennium no valor de 500 €.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 141.<sup>a</sup>



Cláusula 144.<sup>a</sup>

**Prazo de amortização**

1- Os empréstimos devem estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excepcionais ser alargado até aos 70 anos.

2- *(Mantém a atual redação.)*

Cláusula 146.<sup>a</sup>

**Taxa de juro**

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- *(Mantém a atual redação.)*

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

Cláusula 147.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- *(Mantém a atual redação.)*

ANEXO XIII

**Contribuições para o SAMS**

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 134.<sup>a</sup> (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	127,50
Por cada reformado	88,00
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 119. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência	37,93

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

**Texto consolidado**

TÍTULO I

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

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito pessoal e profissional**

1- O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se às enti-

dades patronais do Grupo Banco Comercial Português que o subscrevem e aos respetivos trabalhadores filiados nos Sindicatos dos Bancários do Centro e do Sul e Ilhas, aqui representados pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE e doravante designados por sindicatos representados.

2- O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, filiados nos sindicatos representados, se encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3- São também abrangidos por este acordo coletivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço de uma das entidades outorgantes ou empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das primeiras.

4- O presente acordo é subsidiariamente aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical que não renunciem às condições de trabalho nele estabelecidas, salvo quanto aos benefícios previstos nos capítulos «Segurança Social e assistência médica» e «Cuidados de saúde» que gozam de natureza indisponível.

5- O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Âmbito territorial e sectorial**

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

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Vigência e forma de revisão**

1- O período de vigência deste acordo é de 24 meses, podendo qualquer das partes proceder anualmente à sua denúncia no mês de outubro de modo que as negociações se iniciem no mês de novembro.

2- A denúncia deverá realizar-se com a apresentação da proposta de revisão, quer da tabela de vencimentos e demais cláusulas com expressão pecuniária, quer de todo ou de parte do clausulado.

3- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente convenção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte, mantendo-se aquela em vigor até à decisão arbitral.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Arbitragem**

1- A todo o tempo as partes podem acordar em submeter à arbitragem as questões emergentes da interpretação, da integração e da celebração ou revisão da convenção coletiva.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, e uma vez decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão da convenção ou o período que para o efeito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter o conflito à arbitragem, de acordo com as regras a seguir enunciadas.

3- A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.

4- Compete ao árbitro presidente preparar o processo, dirigir a instrução, conduzir os trabalhos e ordenar os debates.

5- A decisão arbitral será tomada por maioria.

6- O ministério responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo da arbitragem realizada.

7- Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de atividade a informação necessária de que estas disponham.

8- Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.

9- O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

10- Salvo se as partes acordarem de modo diverso, o prazo dentro do qual a decisão arbitral será proferida é de dois meses e conta-se a partir da data da designação do árbitro presidente.

11- O árbitro presidente notificará as partes da decisão e procederá ao respetivo depósito nos termos legais.

12- A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos da convenção coletiva.

## TÍTULO II

### Direitos e deveres laborais

#### CAPÍTULO I

#### Direitos e deveres em geral

##### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, as entidades patronais estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres:

a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, atividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo coletivo de trabalho;

c) Manter permanentemente atualizado, na direção de recursos humanos ou departamento equivalente, o registo do pessoal com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas

que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sem prejuízo do registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer desses estabelecimentos;

d) No ato de pagamento da retribuição, entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber;

e) Informar o trabalhador sobre os aspetos relevantes do contrato de trabalho, constantes da lei.

2- A entrega de documento contendo a informação prevista na alínea d) do número 1, bem como a prestação da informação a que se refere a alínea e) do mesmo número, por parte da entidade patronal, considera-se cumprida com a colocação da referida informação em sítio da internet ou intranet, ou com o seu envio para a caixa de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, nomeadamente através de técnicas de encriptação de mensagens e de códigos de acesso secretos, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3- É vedado às entidades patronais:

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

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

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela entidade patronal ou por pessoas ou entidades por ela indicados;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 31.<sup>a</sup>;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

4- A violação do disposto no número anterior sujeita as entidades patronais às sanções previstas na lei.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres previstos no código deontológico das entidades patronais signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa, e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo

na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

b) Guardar sigilo profissional, nos termos e com as limitações legais;

c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade e afetá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento expresso da entidade patronal;

d) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1- A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição, funções desempenhadas, notações profissionais, comissões de serviço, tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

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

b) Quando as julgue ilegítimas, nos termos do código deontológico das entidades patronais signatárias ou do código de conduta aplicável;

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

d) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Prescrição e regime de prova dos créditos

1- Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

2- Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela

prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

## SECÇÃO II

### Atividade sindical

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para exercício da atividade sindical nas entidades patronais signatárias do presente acordo são reconhecidos os seguintes direitos:

a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;

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

c) Relativamente aos representantes sindicais previstos na cláusula seguinte, e nos termos e condições aí previstos, ausentar-se justificadamente durante o período de trabalho, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição, do subsídio de almoço e do período de férias;

d) Dispor, a título permanente, nas instalações da entidade patronal, tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho, de espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;

e) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações das entidades patronais, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pelas mesmas;

f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;

g) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela entidade patronal, informações do seu interesse;

h) Não serem transferidos para fora do respetivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respetiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;

i) Exigir das entidades patronais o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Ausências dos representantes sindicais

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, nas instituições subscritoras, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos, ou secretário-geral ou presidente de central sindical,

de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) Até 999 trabalhadores: nove, a tempo inteiro;
- b) Entre 1000 e 2000 trabalhadores: dez, a tempo inteiro;
- c) Acima de 2000 trabalhadores: onze, a tempo inteiro.

2- Os membros da direção e da mesa da assembleia geral não abrangidos pelo disposto no número anterior, e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato representado, podem ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respetivos órgãos.

3- Os delegados sindicais dispõem das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos representados dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de grupo dos sindicatos representados.

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

6- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados até ao nível 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, apurados desde a data de entrada em vigor da presente alteração, num máximo de dois trabalhadores por ano;

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- As entidades patronais descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato representado em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um ficheiro informático que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

2- O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo X.

3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à entidade patronal onde prestem serviço, assim o autorizem.

4- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato representado em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

5- A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

6- As anomalias eventualmente detetadas no ficheiro informático referido no número 1 devem ser retificadas até ao fim do terceiro mês posterior.

### SECÇÃO III

#### Condições e medicina do trabalho

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições do local de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, as entidades patronais são obrigadas a dotar os locais de trabalho de corretas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

4- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam fator da fadiga.

5- As operações de limpeza devem efetuar-se, salvo exceções particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6- Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efetuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- O Grupo Banco Comercial Português é obrigado à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências ao serviço.

3- Os serviços de medicina do trabalho deverão pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas.

4- As entidades patronais signatárias devem promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

5- Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a entidade patronal, ou quem a represente na direção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

## CAPÍTULO II

### Estatuto profissional

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Funções

1- Os trabalhadores desempenham as funções correspondentes à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de acordo com o que, em cada momento, lhes for determinado pela entidade patronal, tendo em conta o disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2- No caso de fusão ou de integração de instituições, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, no prazo máximo de seis meses, um estatuto profissional correspondente à categoria profissional que detêm.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

- a) Grupo A - categorias da área diretiva;
- b) Grupo B - categorias das áreas comercial, técnica, operativa e administrativa, e da saúde e ambiente;
- c) Grupo C - categorias da área de apoio.

2- A cada uma das categorias referidas no número anterior correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes dos anexos II e III.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1- Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho das funções que correspondem à categoria profissional para a qual o trabalhador foi contratado ou que detém, este deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

2- O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias e por causa delas, veja extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a categoria profissional para a qual foi contratado ou que detém, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

1- Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respetivo grupo ou para grupo superior.

2- A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e no processo de aconselhamento e avaliação.

3- A progressão consiste na atribuição de um nível superior ou de um complemento retributivo e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado no processo de aconselhamento e avaliação.

4- As promoções e progressões deverão ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 21.<sup>a</sup> e 152.<sup>a</sup>, estão sujeitas a aprovação do órgão competente.

5- A admissão ou promoção a determinadas categorias profissionais pode ficar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 22.<sup>a</sup>, 25.<sup>a</sup> e 27.<sup>a</sup>

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Aconselhamento e avaliação

1- A entidade patronal obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

2- A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, o qual deverá expressar formalmente a sua concordância ou discordância em relação às notações produzidas a respeito da sua prestação profissional, podendo fazê-lo no ato ou no dia de trabalho subsequente.

3- Os termos do processo de aconselhamento e avaliação constam de regulamento aprovado pela entidade patronal, que deverá ser enviado aos sindicatos outorgantes, para conhecimento.

4- O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de autoavaliação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Apreciação especial

1- O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos, será objeto de uma apreciação especial, salvo se já se encontrarem com nível superior aos definidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 21.<sup>a</sup>

2- Para o efeito, a DRH, após concluída a avaliação anual, deverá recolher as posições do diretor respetivo, de dois outros superiores hierárquicos diretos e, se houver, de um responsável intermédio, e submeterá a apreciação do conselho de administração a possibilidade, ou não, de promoção.

3- O resultado da apreciação será dado a conhecer ao trabalhador, nos 15 dias subsequentes à decisão.

4- A apreciação referida no número 1 será repetida em cada período de 3 anos, se a situação se mantiver.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Promoções e progressões

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

##### a) Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9.

b) Grupo C:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 8 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

2- Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados no grupo seja inferior a 10, as promoções de nível no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Comissão de serviço**

1- A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2- Para além de outras previstas na lei, entendem-se como pressupondo uma especial relação de confiança as funções de direção, de gerente, de subgerente e de chefe de estabelecimento, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares de cargos de administração e de direção diretamente dependentes da administração.

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

4- Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por período superior a três anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à categoria para que foi nomeado e mantém todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido, no caso de não se concretizar a integração na referida categoria.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá ser convencionado, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 98.<sup>a</sup>, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

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

1- O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de categoria profissional a que corresponda nível mínimo superior à do trabalhador, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o

período em que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções, nas condições do número anterior, com nota de classificação anual A, B ou C, numa escala de A a E, dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respetiva promoção ou progressão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer altura desse período, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes à respetiva categoria.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Período experimental**

1- A duração do período experimental será fixada por escrito antes da data de admissão, não podendo exceder os limites legalmente fixados.

2- Nos casos em que se exija formação profissional inicial, para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, que, para este efeito, não pode exceder um mês.

3- Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade reporta-se à data de admissão.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**Estágio de ingresso**

1- O ingresso na instituição pode ser precedido de um período de estágio, o qual, em caso algum, excederá um ano.

2- No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a natureza ou a modalidade deste, o estágio conta para a determinação da antiguidade.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo**

1- Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicáveis as condições constantes da lei e dos números seguintes.

2- O contrato a termo pode também ser celebrado no caso da contratação de trabalhadores para o exercício de funções de operador de call center, quando não enquadrável em qualquer das situações de admissibilidade do contrato a termo resolutivo previstas na lei.

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

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

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

c) Três anos, nos restantes casos.

4- A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo celebrado na situação prevista no número 2 não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho.

5- Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever do empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Autoridade para as Condições de Trabalho, trimestralmente, a celebração, com indicação do respetivo prazo e fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

6- O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objetivas ou disposições específicas do presente acordo justificarem ou determinarem um tratamento diferenciado.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Estágio de acesso a categoria superior

1- O acesso a categorias profissionais do grupo A e do grupo B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que, em caso algum, excederá um ano, devendo a entidade patronal comunicar a decisão nos 60 dias subsequentes.

2- O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

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

4- No caso de não se concretizar a integração na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a qualquer das entidades patronais signatárias do presente acordo anteriormente à sua entrada em vigor.

2- Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

### CAPÍTULO III

## Mobilidade dos trabalhadores

### SECÇÃO I

#### Mobilidade funcional

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Mudança e equivalência de funções

1- A mobilidade funcional no âmbito da entidade patronal só poderá ser limitada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, salvaguardando sempre a categoria profissional para que este foi contratado ou que detém.

2- A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que a entidade patronal e o trabalhador interessado na mudança acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, especialmente orientados para habilitarem o trabalhador a exercer as funções em que está interessado.

3- Para efeito do disposto no número 1, deverá ser estabelecido pela entidade patronal um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre atividades ou funções conexas.

4- Para apreciação das qualificações detidas pelo trabalhador serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

5- As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária.

### SECÇÃO II

#### Mobilidade entre locais de trabalho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

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

1- Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de fatores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de aconselhamento e avaliação;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma atividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2- No caso de não ser atendido o fator de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 77.<sup>a</sup>

3- O trabalhador que reúna determinado fator de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários fatores subsequentes.

4- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos fatores

de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da entidade patronal**

1- A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos seguintes:

- a) Dentro do mesmo município;
- b) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;
- c) Para outros municípios, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 40 quilómetros do seu local de trabalho ou da sua residência;
- d) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
- e) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2- Fora dos casos previstos no número anterior e salvo acordo expresso do trabalhador, a entidade patronal não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3- No caso previsto na alínea e) do número 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos da lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4- Para os efeitos desta cláusula, considera-se que existe prejuízo sério quando se verifiquem as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Cônjuge sem possibilidade de transferência de local de trabalho;
- c) Filhos menores;
- d) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- e) Frequência com aproveitamento em estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efetuar a transferência.

5- Nas transferências a realizar, a entidade patronal deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo, tendo em consideração a hierarquia de fatores previstos no número 1 da cláusula anterior.

6- Para os efeitos previstos nos números anteriores, a entidade patronal deve comunicar a transferência com antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquela e o trabalhador.

7- Nas transferências previstas nesta cláusula, a entidade patronal custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8- Quando em resultado da transferência para outro município não haja mudança de residência mas ocorra um acrés-

cimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, desde que não tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção ou progressão na carreira e não disponha de meio de transporte facultado pela entidade patronal.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- Os trabalhadores obrigam-se a realizar as deslocações em serviço necessárias à execução da atividade que se comprometeram a executar, bem como as que derivem da frequência de ações de formação profissional.

2- A entidade patronal custeará as despesas diretamente determinadas pela deslocação do trabalhador, nos termos da cláusula 100.<sup>a</sup>

### SECÇÃO III

#### **Mobilidade interempresas**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Formas de transferência**

1- Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade patronal, que se verifica nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das entidades patronais outorgantes, para agrupamentos complementares de empresas ou outras estruturas organizativas comuns por estas mantidos, pode efetuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência ocasional sem modificação da entidade patronal;
- b) Transferência reversível com modificação da entidade patronal.

2- As regras da presente secção não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido**

1- Na transferência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista, será sempre assegurado um estatuto pessoal equivalente àquele que o trabalhador transferido detinha na empresa de origem, designadamente a respetiva antiguidade, retribuição e categoria profissional.

2- As pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela empresa de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.



Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Cedência ocasional**

1- A cedência ocasional referida na alínea *a*) do número 1 da cláusula 33.<sup>a</sup> não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

2- Durante a execução do contrato junto do cessionário, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado na empresa cessionária, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

3- A cedência ocasional é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão as razões que a determinam, a data do seu início e a duração, que não poderá ser superior a cinco anos, salvo acordo em contrário.

4- Durante a cedência, o trabalhador continua a ter todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da instituição, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

5- A duração do trabalho prestado à cessionária não pode ser superior à praticada na cedente, salvo acordo expresso do trabalhador em contrário.

6- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à instituição com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Transferência reversível**

1- A transferência reversível referida na alínea *b*) do número 1 da cláusula 33.<sup>a</sup> implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico-laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2- A transferência será titulada por contrato escrito, celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 34.<sup>a</sup>

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

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

**CAPÍTULO IV**

**Formação**

**SECÇÃO I**

**Formação profissional**

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

1- Cabe à entidade patronal manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as ações de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que a entidade patronal promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

3- A realização das ações de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.

4- O período de duração das ações de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efetiva prestação do trabalho.

5- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou residência, aplicar-se-á o disposto na cláusula 100.<sup>a</sup> deste acordo.

**SECÇÃO II**

**Trabalhadores-estudantes**

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Horário do trabalhador-estudante**

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo optar pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respetivo horário escolar.

4- Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

6- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de prefe-

rência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Férias e licença sem retribuição**

1- Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Prestação de exames ou provas de avaliação**

1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respetiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano letivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2- O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar dois dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3- Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

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

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da entidade patronal, da frequência de qualquer nível de ensino oficial ou equiparado, incluindo

cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

4- Tratando-se de cursos especializados, ações de formação profissional, cursos superiores, pós-graduações, mestrados ou doutoramentos, as regalias previstas nas cláusulas 40.<sup>a</sup> e 98.<sup>a</sup> só são atribuídas se a entidade patronal reputar aqueles cursos ou ações de interesse para a profissão, considerando-se como tal, nomeadamente, os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária.

5- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de dois anos seguidos ou três interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

6- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano letivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

## CAPÍTULO V

### **Prestação do trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Princípios gerais**

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Competência das entidades patronais**

1- Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete a cada entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Falhas de caixa

1- Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques ou atos similares, a entidade empregadora assume todas as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

2- A determinação de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador, só poderá ser invocado pelas entidades subscritoras mediante elaboração e decisão de inquérito de apuramento de responsabilidades por parte dos serviços de auditoria.

## SECÇÃO II

### Tempo de trabalho

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Regime geral da prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

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

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do praticado a tempo completo, numa situação comparável.

2- Aplicar-se-á o regime de prestação de trabalho a tempo parcial nas situações em que a lei expressamente o estabeleça e mediante pedido do trabalhador, nomeadamente nas situações de assistência a filhos, enteados, adotados e adotandos, desde que menores de 12 anos, deficientes ou incapacitados, bem como quando haja acordo com a entidade patronal e mediante a celebração do correspondente contrato de trabalho a tempo parcial.

3- O regime a que se refere a presente cláusula compreende tanto a prestação de trabalho em apenas alguns dias da semana como, cumulativa ou alternativamente, a observância de período normal de trabalho diário de duração inferior à prevista na cláusula 48.<sup>a</sup>

4- O contrato de trabalho a tempo parcial é celebrado por escrito e dele deve constar a atividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo, o período normal de trabalho e o horário de trabalho.

5- Os trabalhadores em regime de prestação de trabalho a tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especialidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula, do número 4 da cláusula 87.<sup>a</sup>, da cláusula 93.<sup>a</sup>, do número 2 da cláusula 97.<sup>a</sup>, do número 8 da cláusula 120.<sup>a</sup>, do número 3 da cláusula 134.<sup>a</sup>

6- Caso haja de optar entre várias propostas de admissão

em regime de tempo parcial para um posto de trabalho, a entidade patronal dará preferência a favor de pessoas com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica ou que frequente estabelecimento de ensino.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Períodos de funcionamento

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à entidade patronal a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

a) Em geral, o período de funcionamento das unidades poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Nas unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Nas unidades com intervenção nas operações relacionadas com a gestão da liquidez ou valores mobiliários, nomeadamente sala de mercados, corretagem, tesouraria, títulos e custódia, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com o observado na bolsa Euronext;

d) Poderão funcionar continuamente: i) os serviços de informática; ii) os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria; iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet; iv) as áreas de autorização de pagamentos; v) outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Registo de tempos de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de

sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de trinta minutos para conclusão das transações, operações e tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal do trabalho diário.

3- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pela entidade patronal ou consentido pela hierarquia direta do trabalhador, deve ser pago no final de cada mês, com referência ao acréscimo total verificado no mês anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade do tempo de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a duração do período normal de trabalho pode apurar-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, caso em que o limite diário fixado no número 1 da cláusula anterior é aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior e, em qualquer caso, o tempo de isenção de horário de trabalho.

2- A duração média do período normal de trabalho e do trabalho semanal pode ser definida por referência a um período máximo de seis meses nas seguintes situações ou unidades de trabalho:

a) De formação profissional conjugada com a prestação de trabalho;

b) De planeamento; de estudos, estratégia ou elaboração de elementos de suporte às decisões do conselho de administração das instituições outorgantes; assessoria; de auditoria ou unidades de acompanhamento e resposta às entidades de supervisão; de contabilidade ou consolidação; de recuperação de crédito ou de outras operações; de preparação e lançamento de novos projetos ou produtos; de implementação de modificações ditadas por alterações legislativas, contratuais ou de mercado; de negociação prolongada de contratos ou doutros instrumentos ou processos; que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham uma acentuada variação das necessidades de serviço que torne insuficiente o período de referência previsto no número 1.

3- Da aplicação da alínea b) do número anterior não pode resultar a definição do período de referência em seis meses para mais de 2 % do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo.

4- O período de referência pode ser alterado durante a sua execução no momento em que se verifiquem as situações previstas no número 2 da presente cláusula, ou quando, atingido o limite previsto no número anterior, por substituição de trabalhadores abrangidos pelo período de referência previsto no número 1.

5- Os trabalhadores abrangidos pela aplicação ou alteração do regime previsto nos números anteriores serão avisados com uma antecedência de sete dias.

6- A entidade patronal deve manter o registo legalmente previsto que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com in-

dicação da hora de início e de termo do trabalho, naquelas situações em que for adotado um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

7- O sistema de controlo de horários do número anterior deve permitir a consulta por parte dos trabalhadores abrangidos.

8- Os números 2 e 3 da cláusula anterior não são aplicáveis aos trabalhadores em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

9- Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o cumprimento do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode implicar a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias completos de trabalho.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste acordo e na lei, pode a entidade patronal estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário de trabalho base: aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saídas fixas;

b) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saídas fixas, e em que, pelo menos um deles, se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;

c) Horário de trabalho por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

d) Horário de trabalho flexível: aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, implicando porém períodos de permanência obrigatória mas não isenção de horário de trabalho.

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

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

4- Exceção-se do previsto no número 2 o horário das seguintes unidades e serviços:

a) Os previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>;

b) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

5- O estabelecimento do horário de trabalho nos dias de descanso semanal, feriados e dispensa do dia 24 de dezembro só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b), c) e d) do número 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

6- Poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, desde que

o seu número não ultrapasse 3 % do total de agências do conjunto das entidades patronais signatárias do presente acordo e haja acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

7- Em todos os locais de trabalho estará disponível ou será afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado de harmonia com as disposições legais e com as normas do presente ACT.

8- Os números 2 e 3 da cláusula 48.<sup>a</sup> não são aplicáveis aos trabalhadores com horário de trabalho flexível.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Horários diferenciados e por turnos

1- A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados e por turnos pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 48.<sup>a</sup>, o qual, nos termos previstos na cláusula 49.<sup>a</sup>, poderá ser aferido em termos médios.

2- A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 57.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Para efeitos do presente acordo, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 e as 7 horas.

2- O período normal de trabalho diário do trabalhador noturno, quando vigore o regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direção, de gerência, de chefia ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que o conselho de administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do

trabalhador, podendo como tal ser considerados, nomeadamente, os seguintes:

a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respetiva hierarquia;

b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da entidade patronal;

c) Os que impliquem responsabilidade pela receção e guarda de valores ou documentos confidenciais;

d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da entidade patronal;

e) Os que pressuponham uma formação específica na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade patronal, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho administração;

f) Os que são exercidos em apoio direto aos membros do conselho de administração.

3- O alargamento da prestação a um determinado número de horas por semana, a título de isenção de horário de trabalho, não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a dez horas para além do período normal de trabalho semanal, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência previsto no número 1 ou no número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

4- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso previstos na lei e na cláusula 57.<sup>a</sup> deste acordo, incluindo o descanso mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5- Os números 2 e 3 da cláusula 48.<sup>a</sup> não são aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

6- O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por comunicação da entidade patronal ou do trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais, mas com o limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;

b) Trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes situações:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeada-

damente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

c) Quando a entidade patronal esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade patronal, sendo também exigível o seu pagamento quando for realizado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5- É legítima a recusa pelos trabalhadores da prestação de trabalho suplementar sempre que não se verificarem os condicionalismos previstos no número 3.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verificarem situações de gravidez, deficiência física, doença crónica, filhos menores de 6 anos, frequência noturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.

7- Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a entidade patronal fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efetiva realização, salvo se forem avisados com doze horas de antecedência.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Registo do trabalho suplementar

1- As entidades patronais devem manter, no local de trabalho, um registo informático de onde constem as horas do dia efetuadas por cada trabalhador em regime de trabalho suplementar, o qual deve ser atualizado antes e logo após a realização desse trabalho e visado informaticamente pelo trabalhador a seguir à sua prestação.

2- Do registo previsto no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

3- No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação do trabalho

##### SUBSECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal, feriados e dispensa

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Além dos feriados obrigatórios são observados:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal da localidade.

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

a) No dia 24 de dezembro;

b) Na tarde do dia de aniversário dos filhos até aos 12 anos;

c) Meio dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica e preparatória.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas situações previstas nos números 5 e 6 da cláusula 50.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal, os feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 15 dias consecutivos.

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

5- Em alternativa ao gozo dos feriados e do dia 24 de dezembro em dias diferentes, pode a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, proceder ao pagamento de um acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis e não está condicionado à assiduidade de serviço, exceto na situação prevista no número 2 da cláusula 80.<sup>a</sup>

2- Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda a sexta-feira, com exclusão dos feriados e do 24 de dezembro, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

3- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

4- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

5- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o período referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

6- Da aplicação das disposições legais e deste acordo não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 25 dias úteis, exceto na situação prevista no número anterior, em que não pode exceder 30 dias.

7- Todos os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta subsecção, aplicando-se o regime da marcação do período de férias, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1- As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no Continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua atividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

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

4- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, comissão ou secção sindical, ou dos delegados sindicais, pela indicada ordem de precedência.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

1- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, têm direito a gozar férias simultaneamente, salvaguardando o disposto na cláusula anterior e os interesses dos demais trabalhadores.

2- Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes entidades patronais abrangidas por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2- Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos sejam gozados 10 dias úteis consecutivos.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

2- No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 60.<sup>a</sup>

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da entidade patronal, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 1 da cláusula 60.<sup>a</sup>, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

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

5- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Mapa de férias

As entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, até 15 de abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula anterior.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a entidade patronal exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3- A interrupção prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a interrupção conta-se a partir da comunicação.

4- O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5- No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6- Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente,

te, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7- 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.

8- O disposto nos números 1 a 6 aplica-se às 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 *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 73.<sup>a</sup>

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Férias em caso de mudança de entidade patronal**

1- A mudança do trabalhador para outra entidade patronal signatária do presente acordo, para uma sociedade que esteja em relação de domínio ou de grupo com uma das entidades outorgantes, ou para um dos agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, não prejudica o direito a férias.

2- Nos casos a que se refere o número anterior, os dias de férias a que o trabalhador tem direito não poderão exceder a duração máxima prevista na cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio correspondente a 25 dias úteis se regressar no primeiro trimestre, 18 dias úteis se regressar no segundo trimestre, 12 dias úteis se regressar no terceiro trimestre e 6 dias úteis se regressar no quarto trimestre.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao regime de licença sem retribuição.

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

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Férias no ano de cessação do contrato**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a entidade patronal pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

2- Da aplicação do disposto no número anterior ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Violação do direito a férias**

1- A entidade patronal que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

## SUBSECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

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

2- No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

*b)* 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 assis-



tência 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 coletiva;

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.

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 reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta 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 b) e c) do número dois 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 74.<sup>a</sup>

##### Prova das faltas por doença

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a prova da justificação das faltas por doença faz-se mediante a apresentação de documento médico que ateste a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho.

2- Não obstante a apresentação do documento referido no número anterior, a entidade patronal pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.

3- No caso dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### 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 efetuar 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 76.<sup>a</sup>

##### Exame médico

1- A convocatória para o exame médico a que se refere o número 2 da cláusula 74.<sup>a</sup> faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de receção enviada para o domicílio do trabalhador.

2- No ato da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

3- Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a entidade patronal pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou, se o trabalhador assim o solicitar, deve providenciar para que o exame se realize na sua residência.

4- Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade para prestar o trabalho.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Junta médica de verificação de doença

1- Existindo desacordo entre a entidade patronal e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar o trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no ato em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de 12 dias a contar da receção daquela convocatória;

b) Nos 8 dias subseqüentes à data da indicação do repre-

sentante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2- A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade patronal e pelo médico por este escolhido.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o tenha representado.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Falta aos exames médicos

1- A recusa injustificada em submeter-se aos exames médicos referidos nas cláusulas anteriores, ou a não comparência aos mesmos, determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

2- O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o contrato de trabalho se encontre suspenso, implicando a cessação automática da suspensão e a consideração das ausências como faltas injustificadas.

3- Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador, por carta registada com aviso de receção.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2- Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número 1 abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início

ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

### SUBSECÇÃO III

#### Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

##### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo das prestações legais ou contratuais sobre segurança social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5- Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos gerais.

6- O trabalhador cujo contrato se encontre suspenso constará do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontra.

##### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, avisar a entidade patronal desse facto.

2- Nos 15 dias subsequentes ao aviso a que se refere o número anterior, a entidade patronal deve informar o trabalhador do dia e local em que o mesmo deve retomar o serviço.

3- A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4- A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador na situação de faltas.

### SUBSECÇÃO IV

#### Licença sem retribuição

##### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licen-

ça sem retribuição, por período determinado.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos da antiguidade prevista na cláusula 119.<sup>a</sup>, salvo acordo escrito em contrário, conservando o trabalhador o direito à respetiva categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de Segurança Social, continuando o trabalhador a constar do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontra.

4- A concessão de licenças sem retribuição para formação profissional e de licenças para assistência a filhos menores e outros familiares rege-se pelo disposto na lei geral.

## CAPÍTULO VI

### Remuneração

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível;

b) As diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela entidade patronal ao trabalhador, incluindo as adicionais ou complementares.

3- Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

c) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

d) Subsídios de almoço e de jantar;

e) Subsídios infantil e de estudos.

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas.

2- A entidade patronal pode efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1- A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

sendo Rm o valor da retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Os trabalhadores em regime de tempo completo, por cada quatro anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, têm direito a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de oito diuturnidades.

2- As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

3- Para efeitos de contagem do tempo de serviço previsto no número 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 28.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço e um subsídio de férias igual ao montante da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

2- O subsídio de férias será pago com a retribuição mensal do mês de janeiro.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado ou licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

Cláusula 90.<sup>a</sup>

**Retribuição do trabalho noturno**

1- A prestação de trabalho noturno confere direito a um acréscimo de retribuição de 25 % em relação à que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Em alternativa ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior e sob proposta escrita da entidade patronal ou do trabalhador, aceite da mesma forma pela outra parte e previamente à prestação de trabalho noturno, a prestação deste tipo de trabalho conferirá direito a uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

3- O acréscimo da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 91.<sup>a</sup>

**Subsídio de turnos**

1- Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % calculado sobre o respetivo nível mínimo de retribuição e as diuturnidades a que tenham direito.

2- Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respetivo nível mais diuturnidades.

3- Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período noturno, é apenas devido enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho e integra o subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 92.<sup>a</sup>

**Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados**

1- A retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos, feriados ou no dia 24 de dezembro tem um acréscimo de 50 %.

2- Este acréscimo será considerado no cálculo do subsídio de férias e de Natal, na proporção dos dias do ano em que o trabalhador esteve incluído no regime previsto no número anterior, e não é cumulável com os acréscimos e subsídios previstos nas cláusulas 90.<sup>a</sup> e 91.<sup>a</sup>

Cláusula 93.<sup>a</sup>

**Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial**

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

**Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social**

A retribuição dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social é ajustada de modo que recebam

retribuição igual à que receberiam se não estivessem inscritos no referido regime.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Retribuição da isenção de horário de trabalho**

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5 % ou 46,5 % ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores prestem trabalho por um período médio de cinco ou dez horas para além do correspondente período semanal de trabalho, respetivamente.

2- O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se os trabalhadores tiverem sido avisados nos termos do número 6 da cláusula 54.<sup>a</sup>

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Remuneração de trabalho suplementar**

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

a) Diurno:

1.<sup>a</sup> hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %.

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %.

b) Noturno:

1.<sup>a</sup> hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %.

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao disposto no número 1 da cláusula seguinte.

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

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

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

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

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

sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além daquele período.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula seguinte e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Subsídio de almoço**

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo IV, pagável mensalmente.

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

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento do almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Subsídios de trabalhador-estudante**

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

2- No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as entidades patronais obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3- As entidades patronais concederão também aos trabalhadores a que se reporta esta cláusula um subsídio no valor fixado no anexo IV.

4- O subsídio previsto no número anterior é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

**Prémio de final de carreira**

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT ora revogado e no ponto 5 da presente cláusula, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva.

5- À data da entrada em vigor da nova redação da presente cláusula, será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado do seguinte modo:

a) Considerar-se-ão todos os meses de serviço, cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 28.º;

b) Para efeitos da determinação dos meses de bom e efetivo serviço, só não são considerados os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do

serviço mais de 25 dias úteis.

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

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

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

c) Casamento do trabalhador;

d) Falecimento de cônjuge, de companheiro, de ascendentes, descendentes, pais e filhos adotivos;

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

g) Exercício das funções previstas nas cláusulas 10.º e 11.º

Cláusula 100.<sup>a</sup>

**Despesas com deslocações e ajudas de custo**

1- Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respetivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, nas seguintes condições:

a) Será pago pela entidade patronal o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens de comboio ou via marítima será utilizada a 1.ª classe;

d) Quando for utilizado automóvel do trabalhador, a entidade patronal pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina de 98 octanas, vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês anterior ao dia da realização da despesa, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do empregador para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;

e) Só poderão ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo escrito entre este e a entidade patronal;

f) No caso das alíneas d) e e), é obrigação da entidade patronal custear o acréscimo de prémio para seguro contra todos os riscos, se o trabalhador dele não dispuser, para todo o período em que ocorra o uso da viatura própria no interesse da entidade patronal.

2- As despesas com deslocações são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade patronal, mas sem prejuízo do disposto nesta cláusula.

3- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com os valores fixados no anexo IV.

4- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respetivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo

no valor fixado no anexo IV.

6- Para além do previsto nos números 3 a 5, a entidade patronal reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

7- Os trabalhadores que se desloquem em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

8- A pedido do trabalhador, ser-lhe-ão adiantadas as importâncias relativas às despesas previstas nesta cláusula.

9- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 4 desta cláusula.

10- Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

11- Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, que se prolonguem por um período superior a quatro semanas, o trabalhador terá direito, por cada período, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Participação nos lucros

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar, nos termos dos estatutos do Banco Comercial Português, SA, de um bónus extraordinário, a título de participação nos resultados consolidados de cada exercício, na percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho de administração do banco.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

A atribuição, pelas entidades patronais, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores, não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a) Exercício da atividade sindical;
- b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c) Exercício de direitos reconhecidos neste acordo aos trabalhadores estudantes;
- d) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a ação judicial.

## CAPÍTULO VII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

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

2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal teve conhecimento da infração.

2- 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.

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2- As multas aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tornando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

5- A entidade patronal suspende a execução da sanção aplicada se, a requerimento do trabalhador, atendendo à sua personalidade, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior ao ilícito disciplinar e às circunstâncias deste, concluir que a simples censura do facto e a ameaça da sanção realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.

6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de uma infração disciplinar, a entidade patronal entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respetiva infração, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento, se for o caso.

2- Na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respetiva associação sindical.

4- O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5- A entidade patronal, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

6- A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

7- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Para efeito do número anterior, o trabalhador pode comunicar à entidade patronal, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

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

10- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 7 e 8, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na de-

fesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

11- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, nos casos dos números 3 e 8, à respetiva associação sindical.

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

13- Igual interrupção decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1- O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2- Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3- A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a sua residência.

4- As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5- A presunção do número 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção 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 efetiva dessa receção.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Instrução

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

1- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas a) a d) do número 1 da cláusula 105.<sup>a</sup>

2- Sob pena de nulidade, a transação pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da instituição com poderes bastantes e, pessoalmente pelo arguido,

obrigatoriamente assistido por advogado.

3- A transação referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

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

e) Participar ao seu sindicato, à Autoridade para as Condições de Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da entidade patronal;

f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma entidade patronal.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

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

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

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

d) Se for declarada improcedente a justa causa invocada;

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

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

3- O procedimento é inválido se:

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

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

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

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

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 e 11 da cláusula 107.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

i) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;

ii) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco;

iii) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

iv) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea iii), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indem-



nização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

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

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

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

### TÍTULO III

## Direitos e deveres sociais

### CAPÍTULO I

## Segurança social

### SECÇÃO I

## Princípios gerais

### Cláusula 115.<sup>a</sup>

#### Garantia de benefícios

1- As entidades patronais subscritoras do presente acordo garantem, a título de plano base, os benefícios previstos na secção II deste capítulo aos respetivos trabalhadores, reformados e pensionistas, sendo estes reconhecidos como participantes do fundo de pensões de que são associadas aquelas entidades, independentemente da data da respetiva admissão.

2- As entidades patronais são, para todos os efeitos, solidariamente responsáveis com o respetivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de velhice, invalidez e sobrevivência previstas na secção II deste capítulo.

3- Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a um trabalhador que seja beneficiário dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pelas entidades patronais, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4- Para efeitos do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para ins-

tuições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 119.<sup>a</sup>

5- As entidades patronais adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades e os valores correspondentes a diuturnidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à respetiva entidade a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza, com o limite do valor das mensalidades e diuturnidades adiantadas a que tenham direito.

6- As mensalidades, os valores correspondentes a diuturnidades e os demais benefícios previstos neste capítulo são atualizados de acordo com as regras no mesmo previstas e na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis retributivos.

### Cláusula 116.<sup>a</sup>

#### Fundo de pensões

1- Os benefícios previstos nas secções II e III deste capítulo estão contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões instituído pelas entidades patronais e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2- O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afeto à realização dos planos de pensões das entidades patronais.

3- Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma entidade patronal signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com uma instituição não outorgante, será transferido, do fundo de pensões instituído pela anterior entidade patronal para o fundo de pensões instituído pela nova instituição, o valor atual das responsabilidades com os benefícios de reforma e de sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as entidades em causa, a reciprocidade e equidade na adoção deste procedimento.

4- As entidades patronais deverão fornecer aos sindicatos cópia do contrato constitutivo do respetivo fundo de pensões e de qualquer alteração contratual verificada no mesmo, bem como os relatórios anuais de gestão financeira e atuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades das referidas entidades.

5- O fundo de pensões é gerido por uma entidade gestora, podendo os sindicatos acompanhar a respetiva gestão e o cumprimento dos planos de pensões no mesmo previstos, nos termos da lei.

### Cláusula 117.<sup>a</sup>

#### Contribuições para o fundo de pensões

1- 5 % da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, reverterão para o fundo de pensões instituído pelas entidades patronais.

2- A majoração da retribuição em importância equivalente

à contribuição prevista no número 1 anterior, outorgada pela entidade patronal, não poderá ser absorvida pela retribuição de base de cada trabalhador antes de decorridos três exercícios relevantes, nos termos da cláusula 128.<sup>a</sup>, para efeitos da receção dos benefícios do plano complementar.

3- As contribuições efetuadas pelos trabalhadores apenas são reembolsáveis nos casos em que, de acordo com contrato constitutivo do fundo de pensões, se haja verificado uma das circunstâncias que dão lugar ao pagamento de uma pensão, caso em que serão repercutidas no valor desta.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Junta médica de verificação do estado de invalidez

1- Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o trabalho.

2- As juntas médicas previstas no número anterior são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

*a)* A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo e indicando o médico que a representará na mesma;

*b)* O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante no prazo máximo de 15 dias a contar da receção daquele;

*c)* Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

*d)* As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção.

3- Se a parte notificada para nomear médico que a representante o não fizer dentro do prazo referido na alínea *b)* do número anterior, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta.

4- A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o representou.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos na secção II do presente capítulo, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

## SECÇÃO II

### Plano base

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no sector bancário

1- O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço de uma instituição signatária, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja a idade de reforma (invalidez presumível), tem direito:

*a)* Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, num período intercalar, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V aos valores decorrentes da aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e, posteriormente, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI;

*b)* Com 35 anos completos de serviço, ou mais, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com o previsto no anexo VII.

2- A idade de reforma referida no número um da presente cláusula será de 66 anos e 2 meses em 2016, com atualização de mais um mês por cada ano, no início de cada ano civil, não podendo, em qualquer caso, ser superior à que estiver em vigor em cada momento no regime geral da Segurança Social.

3- Caso ocorra uma redução nos valores definidos pela Segurança Social, o valor previsto no número anterior será reajustado na mesma proporção.

4- Para efeitos do disposto no número 1, deve considerar-se:

*a)* Relativamente ao anexo V, se o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, qualquer fração do primeiro ano como correspondendo a um ano completo de serviço;

*b)* Relativamente ao anexo VI, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo III.

5- O trabalhador, nas situações previstas nos números anteriores, tem também direito:

*a)* A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea *a)* ou na alínea *b)* do número 1 anterior, a satisfazer no mês de novembro;

*b)* A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea *a)* ou na alínea *b)* do número 1 anterior, a satisfazer no mês de janeiro.

6- O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com uma entidade patronal signatária, esteja ao serviço de outra instituição do sector bancário aquando da passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível, não tendo ocorrido o reconhecimento, no âmbito da referida instituição, dos anos de serviço prestados às entidades patronais signatárias, nem a transferência de responsabilidades prevista no número 3 da cláusula 116.<sup>a</sup>, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

7- Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas número 1, cada uma das mensalidades a que o trabalhador tem direito não pode ser de montante inferior

ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respetiva categoria, para o grupo C.

8- O trabalhador em regime de tempo parcial tem direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

9- Excecionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com idade superior à definida no número 1 e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade patronal pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com trinta dias de antecedência.

10- O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade patronal.

11- Da aplicação do anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

12- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, independentemente de terem sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Valor correspondente a diuturnidades

1- Às mensalidades referidas na cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades que o trabalhador tenha adquirido, bem como o valor proporcional da diuturnidade respeitante aos anos completos de serviço efetivo compreendidos entre a data de vencimento da última diuturnidade e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 1 da cláusula 87.<sup>a</sup>

2- O regime referido na segunda parte do número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora do sector bancário

1- O trabalhador de instituição de crédito, não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pela presente secção tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pelas referidas instituições e correspondente ao tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se en-

contrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 120.<sup>a</sup> no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- 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, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação, da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pela instituição nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pela instituição o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 118.<sup>a</sup>

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 120.<sup>a</sup>

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 5 da cláusula 123.<sup>a</sup> 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.

8- 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 6 a 9 da cláusula 123.<sup>a</sup>

9- A idade de referência prevista na alínea b) do número 2 da presente cláusula é de 65 anos para os trabalhadores nascidos antes de 31 de dezembro de 1959 e que se tenham desvinculado do banco através de rescisão por mútuo acordo entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2016.

10- Os trabalhadores abrangidos pela presente cláusula têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas b) e c) do número 2 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.

11- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea b) ou na alínea c) do número 2 da presente cláusula.

12- A atribuição da pensão nos termos do número 10 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 de pagamento da pensão.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### **Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário**

1- Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o número 1 da cláusula 120.<sup>a</sup>, as entidades subscritoras concederão:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VIII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III, ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respetivamente, no ativo ou na reforma;

c) À pensão mensal de sobrevivência prevista na alínea anterior acresce um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual à maior mensalidade que ocorrer no ano a que respeitar, a satisfazer em novembro e em janeiro, respetivamente.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VIII não podem ser em caso algum inferiores ao salário mínimo nacional.

4- Os valores das pensões de sobrevivência são atualizados pela aplicação da percentagem acordada para o nível I da tabela de vencimentos.

5- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivivo;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos;

c) Sem limite de idade os que sofrerem de incapacidade total e permanente para o trabalho, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos. Neste caso, ao

beneficiário que receba uma pensão de outro regime, o valor dessa pensão será deduzido ao valor da pensão de sobrevivência a atribuir.

6- A pensão de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês previstos no número 1 são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivivo;

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 sobrevivivo;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivivo, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão.

7- A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivivo será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador ou reformado não tiver deixado cônjuge sobrevivivo ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, nas condições referidas na alínea b) do número 5 desta cláusula.

8- Até ao dia 31 de março de cada ano, o cônjuge sobrevivivo deve fazer, junto da entidade, prova de vida e da situação de viuvez, mediante declaração da junta de freguesia respetiva e, de cinco em cinco anos, mediante certidão de cópia integral do registo de nascimento emitida há menos de 60 dias, não se aplicando este último requisito em caso de doença ou internamento hospitalar grave ou prolongado.

9- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, a sua parte acrescerá à dos restantes.

10- A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

11- O disposto nesta cláusula aplica-se exclusivamente às situações verificadas após a entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Pensão de sobrevivência em caso de morte fora do setor bancário**

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

2- Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no número 5 da cláusula anterior.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **CrITÉRIOS aplicáveis à pensão de sobrevivência em caso de união de facto**

1- Os direitos do cônjuge sobrevivivo, previstos nas cláusulas 123.<sup>a</sup> e 124.<sup>a</sup>, serão reconhecidos a pessoa que à data da morte do trabalhador ou reformado vivia com este em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos desde que a situação de união de facto não esteja ferida por alguma das seguintes circunstâncias, respeitantes à referida pessoa

ou ao falecido:

a) Idade inferior a 18 anos;

b) Demência notória, mesmo com intervalos lúcidos, e a interdição ou inabilitação por anomalia psíquica, salvo se a demência se manifestar ou a anomalia se verificar em momento posterior ao do início da união de facto;

c) Casamento não dissolvido, salvo se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

d) Parentesco na linha reta ou no segundo grau da linha colateral ou afinidade na linha reta;

e) Condenação de uma das pessoas como autor ou cúmplice por homicídio doloso ainda que

3- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a instituição nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitida há menos de 60 dias;

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

4- Presume-se a subsistência da união de fato na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

5- Quando a entidade subscritora do presente acordo entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto, pode promover a competente ação judicial com vista à sua comprovação.

6- A pensão de sobrevivência adquirida à luz do disposto nos números anteriores cessa se sobrevier uma condenação pelo crime previsto na alínea e) do número 1, o beneficiário contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, revertendo a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, se existirem, nas condições referidas na alínea b) do número 5 da cláusula 123.<sup>a</sup>, em caso de morte, novo casamento ou união de facto do beneficiário.

7- Aplica-se ao unido de facto sobrevivente o disposto no número 9 da cláusula 123.<sup>a</sup>, com as necessárias adaptações.

8- O disposto nesta cláusula aplica-se às situações de união de facto cujo prazo de dois anos e inicie a partir da data de entrega à entidade subscritora da declaração sob compromisso de honra dos dois unidos prevista no número 3 da presente cláusula, juntamente com os elementos de prova também aí previstos.

9- Nas situações de união de facto existentes à data da publicação do presente acordo no *Boletim do Trabalho e Emprego*, na versão que alterou a redação publicada na 1.<sup>a</sup> série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2011, o prazo referido no número anterior será contado

desde o início dessas situações se, nos 180 dias a contar da mesma data, for entregue a declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, contendo a indicação da data do início da união de facto, acompanhada dos elementos de prova previstos no número 3 da presente cláusula.

Cláusula 126.<sup>a</sup>

#### Âmbito e definições

1- O disposto na presente secção aplica-se aos participantes vinculados por contrato de trabalho a qualquer um dos associados do fundo de pensões, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados no plano complementar.

2- Para efeitos do previsto na presente secção, entende-se por:

a) Fundo de pensões, o fundo instituído pelo contrato constitutivo do fundo de pensões do Grupo Banco Comercial Português, cuja cópia se transcreve no anexo XI do presente ACT;

b) Associados, as entidades patronais subscritoras do presente ACT;

c) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo contrato constitutivo do fundo de pensões visando a atribuição dos benefícios previstos na presente secção, complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;

d) Remuneração efetiva, o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a ex-CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;

e) Remuneração anual, a soma dos valores com caráter de retribuição percebidos em dinheiro pelos trabalhadores durante o exercício, que revistam um caráter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal;

f) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma atividade remunerada, com fundamento em sintomas objetivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos atuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

Cláusula 127.<sup>a</sup>

#### Benefícios

1- Os trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 2009 serão abrangidos por um plano complementar de pensões, com duas vertentes:

a) Plano de contribuição definida não contributivo, estabelecendo os seguintes benefícios:

i) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação

do montante que foi sendo acumulado na conta participante prevista no sub-fundo de contas individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;

*ii)* Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na conta reposição prevista no sub-fundo de contas individuais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento.

*b)* Plano de benefício definido não contributivo, atribuído nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do fundo de pensões, o qual na data de entrada em vigor do presente acordo prevê os seguintes benefícios:

*i)* Benefício complementar previsto no sub-fundo benefício definido, em caso de invalidez total e permanente de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a entidade patronal outorgante, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 86 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de Segurança Social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do sub-fundo de contas individuais;

*ii)* Benefício complementar previsto no sub-fundo benefício definido, em caso de morte de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a entidade patronal outorgante, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efetiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respetivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do sub-fundo de contas individuais;

*iii)* Benefício complementar previsto no sub-fundo benefício definido, em caso de morte de trabalhadores reformados a partir de 22 de setembro de 2006 - correspondentes a 50 % da pensão do plano complementar auferida pelo beneficiário àquela data ao abrigo do fundo de pensões, nos termos do previsto no plano complementar de benefício definido em vigor à data da reforma.

2- A conta participante prevista no número 1 *a) i)* anterior é constituída pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas com as contribuições efetuadas pelas entidades patronais, nos termos previstos no número 4 seguinte e pelas unidades de participação que constituem o saldo inicial desta conta.

3- O saldo inicial da conta participante é constituído pelas

unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas por transferência do valor correspondente à conta participante do plano de contribuição definida do fundo de pensões Millennium BCP contribuição definida extinto em 14 de dezembro de 2012.

4- Os benefícios decorrentes da conta participante serão financiados exclusivamente, caso se cumpram os critérios definidos no número 1 da cláusula 128.<sup>a</sup>, por contribuições das entidades patronais correspondentes a 1 % das remunerações anuais pagas aos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a entidade patronal outorgante, a tempo completo ou parcial, no ano anterior.

5- A conta reposição é constituída pelas unidades de participação do sub-fundo de contas individuais adquiridas com o valor da responsabilidade a 31 de dezembro de 2011 relativa aos benefícios complementares de velhice extintos pelo contrato de alteração ao contrato constitutivo do fundo de pensões outorgado em 14 de dezembro de 2012.

6- Para efeito do previsto no número 1 *b) i)* anterior, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

7- A transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do sub-fundo de contas individuais prevista em *i)* e *ii)* da alínea *b)* do número 1 será efetuada de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do fundo em vigor naquela data, nomeadamente a taxa de crescimento das pensões.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Regras de aplicação

1- Para o financiamento dos benefícios contemplados no número 1 *a) i)* da cláusula anterior só serão considerados os exercícios em que se tenham verificado, cumulativamente, os seguintes critérios de performance financeira do Banco Comercial Português, SA:

*a)* O Return on Equity (ROE) do ano anterior seja igual ou superior à taxa das obrigações do tesouro a 10 anos, acrescida de 5 pontos percentuais;

*b)* Existam reservas ou resultados distribuíveis nas contas individuais do banco.

2- Os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo sub-fundo de contas individuais conferem direitos adquiridos, tendo o trabalhador direito aos benefícios previstos no número 1 *a)* da cláusula anterior mesmo que cesse o vínculo laboral por razão que não a que determina a atribuição do benefício, estando porém tal sujeito às seguintes condições e limites:

*a)* Qualquer dos benefícios previstos no número 1 *a)* da cláusula anterior não serão atribuídos se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela entidade patronal, isto é, por facto imputável ao trabalhador consubstanciado num comportamento culposo deste que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da

relação de trabalho com a entidade patronal, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar à atribuição do benefício enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento;

b) A condição prevista na alínea anterior não se aplica ao saldo inicial da conta participante;

c) Os direitos adquiridos sobre os valores acumulados na conta reposição prevista no número 1 a) ii) da cláusula anterior têm como limite máximo 85 000 unidades de participação registadas na referida conta.

3- A unidade de participação do sub-fundo de contas individuais tem o valor inicial de 1 euro, competindo à entidade gestora proceder posteriormente ao seu cálculo diário.

4- No caso de cessação do vínculo laboral entre o trabalhador e qualquer uma das entidades patronais, porque não seja a que determina a atribuição do benefício:

a) O trabalhador pode optar, se lhe forem reconhecidos direitos adquiridos e na parte em que o forem, por manter a conta participante e a conta reposição no fundo de pensões ou efetuar a transferência para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados quaisquer benefícios;

b) Será entregue ao trabalhador um formulário que lhe permitirá reclamar os direitos adquiridos sobre a conta reposição, caducando os mesmos se não forem exercidos até ao final do quinto ano civil posterior ao ano em que o mesmo atinge a idade normal de reforma.

5- Os trabalhadores, ex-trabalhadores com direitos adquiridos ou beneficiários poderão, antes do início do pagamento dos benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo sub-fundo de contas individuais optar pelo recebimento parcial em capital, nos termos permitidos pela legislação relativa a fundos de pensões em vigor.

6- Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios previstos no plano de pensões financiado pelo sub-fundo de contas individuais devem reverter, em caso de falecimento do trabalhador ou ex-trabalhador com direitos adquiridos, bem como à definição dos respetivos critérios de repartição e limites temporais, são os previstos na secção II antecedente.

7- As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do plano complementar do sub-fundo benefício definido identificadas no número 1 b) i) e ii) da cláusula anterior caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades patronais associadas do fundo, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

8- Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do Grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

## SECÇÃO IV

### Disposições especiais

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Doença

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

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Plano complementar de pensões

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

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

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

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

5- A alteração da escolha referida no 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 efetuadas pelas entidades patronais e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente ACT para estas eventualidades.

7- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo 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 efetuadas pelas entidades patronais e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras da cláusula 123.<sup>a</sup> para a atribuição de pensões de sobrevivên-

cia, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo 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 respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

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

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Regime aplicável aos novos trabalhadores

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

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

3- Os trabalhadores a que se reporta o número 1 ficam abrangidos pelo regime de proteção social na parentalidade, nos termos previstos na lei.

4- Aos trabalhadores a que se refere o número 1 e aos respetivos familiares é aplicável o disposto no capítulo II do presente título, nos exatos termos em que se encontra formulado.

## CAPÍTULO II

### Assistência médica e cuidados de saúde

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Direitos

1- Têm direito a assistência médica e a cuidados de saúde, nos termos previstos no presente capítulo, os trabalhadores, reformados e pensionistas abrangidos pela cláusula 1.<sup>a</sup> deste acordo.

2- O direito previsto no número anterior abrange serviços e participações em despesas nos domínios médico, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos, intervenções cirúrgicas, tratamentos e próteses.

3- Para além dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, têm direito à assistência médica e aos cuidados de saúde previstos no presente capítulo os membros dos respetivos agregados familiares como tal definidos no regulamento dos Serviços de Assistência Médico - Social (SAMS).

4- Os direitos previstos nos números anteriores mantêm-se após a passagem à reforma por invalidez ou invalidez presumível dos trabalhadores, bem como, depois da morte

destes, relativamente aos titulares das pensões de sobrevivência correspondentes.

5- O disposto neste capítulo não se aplica aos reformados e pensionistas abrangidos pelo número 6 da cláusula 120.<sup>a</sup> e pelas cláusulas 122.<sup>a</sup> e 124.<sup>a</sup>

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### SAMS

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

2- A assistência médica e os cuidados de saúde são prestados ou assegurados pelos SAMS, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna, e através das seguintes formas:

a) Rede de serviços dos SAMS de cada um dos sindicatos representados, incluindo os serviços das entidades com quem estes tenham celebrado acordos ou convenções;

b) Rede de serviços disponibilizados pela Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, SA (MÉDIS);

c) Rede de serviços disponibilizados pelo serviço nacional de saúde;

d) Outras entidades prestadoras de cuidados de saúde não abrangidas pelas alíneas anteriores.

3- Para efeitos do previsto na alínea b) do número anterior, os SAMS suportarão os respetivos custos, pagando à MÉDIS, mediante faturação adequada, o valor dos serviços prestados, nos termos e condições do protocolo celebrado entre os sindicatos representados e aquela empresa.

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

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Contribuições para os SAMS

1- Como contrapartida da assistência médica e dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelos SAMS, têm estes direitos às seguintes contribuições:

a) O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito constam do anexo XII;

i. As contribuições referidas na alínea anterior são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo;

ii. O disposto na presente subalínea aplica-se a partir da data de entrada em vigor do presente acordo mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da antiga redação da presente cláusula.

b) A cargo dos trabalhadores no ativo, a verba correspondente a 1,5 % da retribuição de base mensal e das diuturnidades que lhes competirem;

c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença por período superior a um mês, bem como na reforma por invalidez e por invalidez presumível, a verba correspondente a 1,5 % das respetivas prestações e das diuturnida-



des que lhes competirem;

d) A cargo dos titulares das pensões de sobrevivência, a verba correspondente a 1,5 % das pensões recebidas.

2- As contribuições previstas no número anterior incidirão também sobre o subsídio de férias e o subsídio de Natal ou 14.º mês que forem devidos.

4- Para o cálculo das contribuições previstas nos números anteriores, não se consideram os benefícios apurados ao abrigo do plano complementar, mas apenas os demais valores das prestações a que por este acordo os trabalhadores, reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das prestações recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que devam entregar à respetiva entidade.

5- As entidades patronais remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 desta cláusula, acompanhadas de um ficheiro informático que permita conferir a exatidão dos valores entregues.

6- O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo X.

7- As entidades patronais procederão ao desconto, sem quaisquer encargos, no vencimento dos trabalhadores, nos subsídios de doença, nas pensões de reforma e nas pensões de sobrevivência, as importâncias indicadas pelos SAMS, resultantes de créditos concedidos por este para financiar despesas de saúde não comparticipadas.

8- As contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito e dos trabalhadores serão mantidas, nomeadamente nas situações de licença parental, inicial ou alargada e por adoção, considerando a remuneração mensal auferida pelo trabalhador à data de início da licença.

### CAPÍTULO III

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

##### SECÇÃO I

###### Acidentes pessoais

###### Cláusula 135.<sup>a</sup>

###### Seguro de acidentes pessoais

1- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, igual ao valor fixado no anexo IV.

2- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, conseqüentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais não prejudica os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

##### SECÇÃO II

###### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

###### Cláusula 136.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais

1- Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação, em dinheiro ou em espécie, dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2- A reparação em dinheiro será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição efetiva do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

3- As reparações de danos ao abrigo desta secção não prejudicam os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

###### Cláusula 137.<sup>a</sup>

###### Incapacidade temporária

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta (ITA), o trabalhador tem direito a uma indemnização diária igual a 70 % da respetiva retribuição efetiva ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2- Em caso de incapacidade temporária parcial (ITP), o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 70 % da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a entidade patronal deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado de saúde e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3- Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho para uma seguradora, a entidade patronal assegurará as prestações a que aludem os números anteriores e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, no momento do seu pagamento.

###### Cláusula 138.<sup>a</sup>

###### Incapacidade permanente

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho (IPATQT), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição efetiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2- Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efetiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra atividade compatível.

3- Em caso de incapacidade permanente parcial (IPP), o

trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

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

Cláusula 139.<sup>a</sup>

#### **Indemnização por morte**

Será garantida uma indemnização igual ao valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Parentalidade**

Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### **Regime de proteção na parentalidade**

1- A todos os trabalhadores é aplicável o regime legal de proteção na parentalidade.

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

### **CAPÍTULO V**

#### **Subsídios familiares**

Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### **Subsídio infantil**

1- Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal, por cada filho, no valor fixado no anexo IV e nas condições previstas nos números seguintes.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- O subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago juntamente com a retribuição.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5- Este subsídio é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de apoio à natalidade**

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a uma conta pou-

pança-bebé Millennium no valor de 500 €.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 141.<sup>a</sup>

Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de estudo**

1- São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão de subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2- Estes subsídios vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- A estes subsídios aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do número 1 da cláusula 41.<sup>a</sup> e dos números 4 e 5 da cláusula 141.<sup>a</sup>

4- Estes subsídios não são cumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

### **CAPÍTULO VI**

#### **Empréstimos à habitação**

Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### **Empréstimos à habitação**

As entidades patronais signatárias concedem aos respetivos trabalhadores na situação de contrato de trabalho sem termo e àqueles que, com menos de 65 anos de idade, tenham sido colocados na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria nos termos do presente capítulo e do regulamento dos empréstimos à habitação que constitui o anexo IX a este acordo.

Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### **Finalidade dos empréstimos**

1- Os empréstimos destinam-se a, nomeadamente:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria;
- f) Substituição de empréstimos da mesma natureza constituídos noutras instituições de crédito.

2- O regime previsto no número anterior é aplicável às situações de residência não permanente nos termos e condições previstas no anexo IX, não podendo os empréstimos ser cumuláveis com outros relativos a qualquer outra residência.

Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### **Prazo de amortização**

1- Os empréstimos devem estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 anos.

2- Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 147.<sup>a</sup>

**Limites gerais do valor do empréstimo**

1- O valor máximo do empréstimo é de 183 684,44 € ou 205 238,49 € para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

2- O valor constante do número anterior pode ser revisto anualmente.

Cláusula 148.<sup>a</sup>

**Taxa de juro**

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

Cláusula 149.<sup>a</sup>

**Cessação do contrato de trabalho**

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Excetuam-se do previsto no número anterior as situações em que ao trabalhador passe a colaborar com instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo.

TÍTULO IV

**Disposições finais e transitórias**

Cláusula 150.<sup>a</sup>

**Comissão paritária**

1- É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo.

2- À comissão paritária compete, nomeadamente, apreciar todas as questões concretas que se coloquem com relação:

a) À duração em termos médios do período normal de trabalho e do período de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, tal como estipulado na cláusula 49.<sup>a</sup> e no número 3 da cláusula 54.<sup>a</sup>, nomeadamente as respeitantes a divergências que surjam entre trabalhadores e entidade patronal quanto à compensação de horas para cumprimento global do período de trabalho;

b) À verificação de eventuais constrangimentos na carreira profissional de algum trabalhador em resultado da transição do anterior ACTV para o presente acordo coletivo, no quadro das regras previstas nos números 1 a 4 da cláusula seguinte.

3- A comissão será composta por um máximo de oito elementos, sendo designados até um máximo de dois elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de dois assessores técnicos designados por cada parte.

4- A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

Cláusula 151.<sup>a</sup>

**Transição de regimes**

1- Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2- Os trabalhadores que até 31 de dezembro de 2002 cumpram os requisitos previstos no anterior ACTV para efeitos de promoções ou de aquisição de diuturnidades têm direito à atribuição do respetivo benefício.

3- As entidades patronais procederão à revisão da classificação de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efetivamente desempenhadas e o respetivo grau de responsabilidade.

4- A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efetivo exercício das respetivas funções.

5- As pensões de sobrevivência atribuídas ao abrigo do anterior ACTV são atualizáveis nos termos do número 6 da cláusula 115.<sup>a</sup>, sem prejuízo da pensão mínima prevista no anexo VIII deste acordo.

Cláusula 152.<sup>a</sup>

**Processo de avaliação**

As condições de promoção e de progressão, bem como de atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, decorrentes do processo de avaliação dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 19.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup> e 128.<sup>a</sup> do presente acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adoção pelas entidades patronais de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por uma grelha alfanumérica, ou a adoção de índices de desempenho por grupos de trabalhadores a que estão atribuídas funções com nível de exigência similar.

Cláusula 153.<sup>a</sup>

**Tempo de serviço prestado na função pública**

Para além do estabelecido na cláusula 119.<sup>a</sup>, aos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2001 será contado, para efeitos de aplicação do anexo VI, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 154.<sup>a</sup>

**Cálculo do subsídio de turnos**

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos à data da entrada em vigor da revisão do presente acordo, acordada em 2004, manterão o direito a receber o subsídio mensal calculado nos termos previstos no número 1 da cláusula 91.<sup>a</sup> enquanto permanecerem vinculados a esse regime de horário de trabalho.

Cláusula 155.<sup>a</sup>

**Revisão do acordo**

1- Os instrumentos de revisão do presente acordo entram em vigor no dia imediato ao da respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As revisões da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção das ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A atualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem adotada para a revisão da tabela de vencimentos constante do anexo III.

Cláusula 156.<sup>a</sup>

**Revogação da convenção anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o ACTV para o sector bancário na parte aplicável às entidades outorgantes.

ANEXO I

**Categorias profissionais**

**Categorias profissionais do grupo A**

Área diretiva

*Director-geral, director-geral-adjunto, director central, director central-adjunto, director, director-adjunto, subdirector* - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Categorias profissionais do grupo B**

Área comercial

*Director de estabelecimento/operações, gerente de estabelecimento* - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um back-office de um estabelecimento.

*Subgerente de estabelecimento* - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o diretor de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de estabelecimento/operações* - No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades comerciais e administrativas do respetivo estabelecimento ou do back-office do estabelecimento.

*Subchefe de estabelecimento/operações* - Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respetivo estabelecimento ou do back-office do estabelecimento, cabendo-lhes substituir o respetiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

*Promotor comercial* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

*Gestor de cliente* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

*Supervisor* - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho.

*Gerente in store, assistente de cliente* - Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

Área técnica

*Técnico de grau I* - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade patronal; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico de grau II* - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau III* - Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis

ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau IV* - Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Assistente técnico* - Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

#### Área operativa/administrativa

*Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector, supervisor* - Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das atividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

*Secretário* - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Assistente operacional* - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

#### Área da saúde/ambiente

*Médico* - Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

*Enfermeiro* - Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

### Categorias profissionais do grupo C

#### Área de apoio

*Telefonista, contínuo, motorista, auxiliar* - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

## ANEXO II

### Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos *
Grupo A	Diretiva	Diretor geral	20
		Diretor geral adjunto	19
		Diretor central	18

Grupo A	Diretiva	Diretor central adjunto	18
		Diretor	16
		Diretor adjunto	15
		Subdiretor	14
Grupo B	Comercial	Diretor de estabelecimento/ operações	12
		Gerente de estabelecimento	11
		Subgerente de estabelecimento	10
		Chefe de estabelecimento/ operações	8
		Subchefe de estabelecimento/ operações	7
		Promotor comercial	7
		Gestor de cliente	5
		Supervisor	5
		Gerente in store	5
		Assistente de cliente	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	5
	Operativa/ administrativa	Chefe de serviço	11
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de divisão	10
		Subchefe de divisão	9
		Chefe de secção	9
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Secretário	6
Supervisor		5	
Assistente operacional		5	
Saúde/ ambiente	Médico	14	
	Enfermeiro	6	
Grupo C		Telefonista	3
		Contínuo	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

\* O nível mínimo de admissão, através de contrato de trabalho sem termo, é o nível 5 se tiver sido precedida de um período de estágio de pelo menos um ano, ou se o trabalhador estiver habilitado com uma licenciatura em curso superior.

## ANEXO III

### Tabela de vencimentos

Nível	Valor
20	5 255,01

19	4 833,98
18	4 503,90
17	4 148,15
16	3 801,46
15	3 458,76
14	2 383,46
13	2 227,06
12	1 997,58
11	1 791,01
10	1 346,21
9	1 249,24
8	1 120,39
7	71 029,58
6	972,31
5	860,96
4	748,54
3	653,42
2	579,93
1	557,00

## ANEXO IV

**Outras prestações pecuniárias**

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

## ANEXO V

**Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível - Período intercalar**

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagens (*)
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

(\*) Percentagens sobre a pensão, calculada por aplicação do anexo VI para 35 anos de serviço.

## ANEXO VI

**Percentagem para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível -  
Último período  
(cláusula 121.ª)**

NÍVEL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
ANOS																				
1	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
2	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
3	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
4	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
5	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
6	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
7	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
8	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
9	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
10	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
11	21,94%	22,94%	22,56%	22,12%	21,78%	21,51%	21,41%	21,35%	21,34%	21,33%	17,59%	16,95%	16,44%	16,72%	12,43%	12,25%	12,17%	12,44%	11,59%	10,70%
12	24,69%	25,81%	25,38%	24,89%	24,51%	24,20%	24,08%	24,02%	24,01%	23,99%	19,79%	19,07%	18,49%	18,82%	13,98%	13,79%	13,69%	14,00%	13,03%	12,05%
13	27,43%	28,67%	28,20%	27,65%	27,23%	26,89%	26,76%	26,69%	26,67%	26,66%	21,99%	21,19%	20,55%	20,91%	15,53%	15,33%	15,22%	15,56%	14,48%	13,38%
14	30,17%	31,54%	31,02%	30,42%	29,95%	29,58%	29,44%	29,36%	29,34%	29,33%	24,19%	23,30%	22,60%	22,99%	17,09%	16,85%	16,73%	17,11%	15,93%	14,72%
15	32,92%	34,41%	33,84%	33,18%	32,68%	32,27%	32,11%	32,02%	32,01%	31,99%	26,38%	25,42%	24,65%	25,08%	18,65%	18,39%	18,26%	18,67%	17,37%	16,05%
16	35,66%	37,28%	36,66%	35,95%	35,40%	34,96%	34,79%	34,69%	34,68%	34,66%	28,58%	27,54%	26,71%	27,18%	20,20%	19,92%	19,78%	20,22%	18,83%	17,39%
17	39,32%	41,10%	40,42%	39,64%	39,03%	38,55%	38,36%	38,25%	38,23%	38,21%	31,51%	30,36%	29,44%	29,96%	22,27%	21,96%	21,81%	22,29%	20,75%	19,17%
18	42,06%	43,97%	43,24%	42,40%	41,75%	41,23%	41,03%	40,92%	40,90%	40,88%	33,72%	32,48%	31,50%	32,06%	23,83%	23,50%	23,32%	23,85%	22,20%	20,52%
19	44,80%	46,83%	46,06%	45,17%	44,48%	43,92%	43,71%	43,59%	43,57%	43,54%	35,92%	34,60%	33,55%	34,15%	25,37%	25,02%	24,85%	25,40%	23,65%	21,85%
20	47,54%	49,70%	48,88%	47,93%	47,20%	46,61%	46,38%	46,26%	46,23%	46,21%	38,12%	36,72%	35,61%	36,23%	26,93%	26,56%	26,37%	26,96%	25,10%	23,19%
21	50,29%	52,57%	51,70%	50,70%	49,92%	49,30%	49,06%	48,93%	48,90%	48,88%	40,31%	38,84%	37,66%	38,32%	28,48%	28,09%	27,89%	28,52%	26,54%	24,53%
22	53,03%	55,44%	54,52%	53,46%	52,65%	51,99%	51,74%	51,59%	51,57%	51,54%	42,51%	40,96%	39,72%	40,42%	30,04%	29,62%	29,42%	30,07%	27,99%	25,86%
23	56,69%	59,26%	58,28%	57,15%	56,28%	55,58%	55,30%	55,15%	55,13%	55,10%	45,44%	43,78%	42,45%	43,20%	32,11%	31,66%	31,44%	32,15%	29,93%	27,65%
24	59,43%	62,13%	61,10%	59,91%	59,00%	58,27%	57,98%	57,82%	57,79%	57,76%	47,64%	45,90%	44,51%	45,30%	33,66%	33,20%	32,96%	33,71%	31,38%	28,99%
25	62,17%	64,99%	63,92%	62,68%	61,72%	60,96%	60,66%	60,49%	60,46%	60,43%	49,84%	48,02%	46,56%	47,38%	35,22%	34,73%	34,48%	35,25%	32,81%	30,33%
26	64,92%	67,86%	66,74%	65,44%	64,45%	63,65%	63,33%	63,16%	63,13%	63,09%	52,04%	50,13%	48,62%	49,47%	36,77%	36,26%	36,01%	36,81%	34,26%	31,66%
27	67,66%	70,73%	69,56%	68,21%	67,17%	66,33%	66,01%	65,83%	65,79%	65,76%	54,24%	52,25%	50,67%	51,57%	38,32%	37,79%	37,53%	38,36%	35,71%	33,00%
28	70,40%	73,60%	72,38%	70,98%	69,89%	69,02%	68,68%	68,50%	68,46%	68,43%	56,44%	54,37%	52,73%	53,66%	39,88%	39,33%	39,05%	39,92%	37,16%	34,33%
29	74,06%	77,42%	76,14%	74,66%	73,52%	72,61%	72,25%	72,05%	72,02%	71,98%	59,37%	57,20%	55,46%	56,45%	41,95%	41,37%	41,08%	42,00%	39,09%	36,13%
30	76,80%	80,29%	78,96%	77,43%	76,25%	75,30%	74,93%	74,72%	74,69%	74,65%	61,57%	59,32%	57,52%	58,53%	43,50%	42,90%	42,59%	43,56%	40,54%	37,46%
31	79,55%	83,15%	81,78%	80,19%	78,97%	77,99%	77,60%	77,39%	77,31%	77,21%	63,77%	61,44%	59,57%	60,62%	45,06%	44,43%	44,12%	45,11%	41,99%	38,80%
32	82,29%	86,02%	84,60%	82,96%	81,69%	80,68%	80,28%	80,06%	80,02%	79,98%	65,97%	63,56%	61,63%	62,71%	46,61%	45,97%	45,65%	46,67%	43,44%	40,14%
33	85,03%	88,89%	87,42%	85,72%	84,42%	83,37%	82,96%	82,73%	82,69%	82,64%	68,17%	65,68%	63,68%	64,81%	48,16%	47,50%	47,16%	48,22%	44,89%	41,48%
34	87,78%	91,76%	90,24%	88,49%	87,14%	86,06%	85,63%	85,40%	85,36%	85,31%	70,36%	67,80%	65,73%	66,90%	49,71%	49,03%	48,69%	49,78%	46,33%	42,82%
35	100%	96,5%	94,00%	92,18%	90,77%	89,64%	89,20%	88,96%	88,91%	88,87%	73,29%	70,62%	68,47%	69,69%	51,79%	51,07%	50,71%	51,85%	48,26%	44,60%

## ANEXO VII

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

Nível	Anexo III	% Anexo VI	Mensalidades
20	5 255,01	44,61 %	2 344,26
19	4 833,98	48,49 %	2 344,00
18	4 503,90	52,04 %	2 343,83
17	4 148,15	50,99 %	2 115,14
16	3 801,46	51,37 %	1 952,81
15	3 458,76	52,07 %	1 800,98
14	2 383,46	69,69 %	1 661,03
13	2 227,06	68,47 %	1 524,87
12	1 997,58	70,62 %	1 410,69

11	1 791,01	73,29 %	1 312,63
10	1 346,21	88,87 %	1 196,38
9	1 249,24	88,91 %	1 110,70
8	1 120,39	88,96 %	996,70
7	1 029,58	89,20 %	918,39
6	972,31	89,64 %	871,58
5	860,96	90,77 %	781,49
4	748,54	92,18 %	690,00
3	653,42	94,00 %	614,21
2	579,93	96,5 %	557,00
1	557,00	100 %	557,00

Grupo A	748,54
Grupo B	748,54
Grupo C	557,00

Mensalidades mínimas:

## ANEXO VIII

### Percentagens para cálculo do valor das pensões de sobrevivência

Nível	(Percentagem)	
	A)	B)
20	25,57	60
19	27,79	60
18	29,82	60
17	29,22	60
16	29,65	60
15	30,05	60
14	40,61	60
13	39,60	60
12	40,46	60
11	41,59	60
10	50	60
9	50	60
8	50	60
7	50	60
6	50	60
5	50	60
4	50	60
3	50	60
2	50	60
1	50	60

A) Morte no ativo.

B) Morte na reforma.

## ANEXO IX

### Regulamento dos empréstimos à habitação

#### Artigo 1.º

##### Finalidades dos empréstimos

1- Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas na cláusula 145.<sup>a</sup>, poderão também ser concedidos empréstimos nos termos deste regulamento para:

a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objetivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;

b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- Salvo o disposto na alínea f) do número 1 da cláusula 145.<sup>a</sup>, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

3- O disposto na alínea e) do número 1 da cláusula 145.<sup>a</sup>

abrangente, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

#### Artigo 2.º

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1- Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de habitação própria, a concessão de outro financiamento com a mesma finalidade não poderá ser superior a 90 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da antiga habitação, ou do valor da avaliação se superior.

2- No caso de solicitação de empréstimo para ampliação ou beneficiação de habitação própria, o respetivo valor, quando adicionado ao valor do empréstimo em curso ou a conceder, não poderá ser superior a 90 % do valor total da habitação após conclusão das obras.

3- No caso de liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação da habitação, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- O empréstimo a conceder não pode determinar um encargo mensal que, adicionado às restantes prestações de empréstimos em curso de qualquer natureza, ultrapasse um terço da remuneração mensal efetiva do trabalhador e cônjuge, caso exista.

5- Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) «Agregado familiar» o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a) em condições análogas e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) «Rendimento do agregado familiar» a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

#### Artigo 3.º

##### Novos empréstimos

Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição de habitação, a concessão de um novo empréstimo fica condicionada:

a) Se for para a mesma finalidade, à liquidação do primeiro, no prazo máximo de 180 dias a contar da data da concessão do novo empréstimo e ao respeito dos limites previstos na cláusula 147.<sup>a</sup> do acordo e no artigo anterior;

b) Se tiver por finalidade a ampliação ou beneficiação de habitação ou à liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, ao cumprimento dos limites previstos na cláusula 147.<sup>a</sup> do acordo e no artigo anterior.

#### Artigo 4.º

##### Adiantamentos para sinal ou reforço de sinal

1- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 145.<sup>a</sup>, as entidades patronais adiantarão o montante exigido como sinal ou reforço de sinal e princípio de pagamento, até aos seguintes limites, respetivamente:

a) No caso de aquisição de habitação já construída ou em



construção, dois terços do financiamento aprovado ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) No caso de aquisição de terreno e construção de habitação, um terço do valor do terreno ou um nono do valor do financiamento aprovado, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder.

2- A concessão dos adiantamentos previstos no número anterior está sujeita às seguintes condições:

a) Subscrição, pelo colaborador e cônjuge, caso exista, de livrança-caução em branco e acordo de preenchimento de livrança;

b) Prova dos desembolsos através da assinatura de contrato promessa de compra e venda, reconhecido notarialmente;

c) Introdução de uma cláusula no contrato promessa de compra e venda do seguinte teor «No caso de a compra e venda prometida não poder realizar-se dentro do prazo convencionado, por motivo não imputável ao promitente-comprador, são-lhe devidas todas as quantias que tiver entregado ao promitente vendedor a título de sinal e princípio de pagamento, sem prejuízo do disposto no artigo 442.º do Código Civil»;

d) Nos casos a que respeita a alínea b) do número anterior, é ainda necessário que o loteamento esteja aprovado.

3- Em alternativa às condições previstas nas alíneas a) a c) do número anterior, será exigível a constituição de hipoteca de outro imóvel, penhora ou aval, que seja garantia adequada às importâncias adiantadas.

4- A escritura de compra e venda e de mútuo com hipoteca deverá ser celebrada no prazo máximo de um ano, a contar da data de concessão do adiantamento, podendo, a título excepcional, desde que apresentada justificação aceitável, ser prorrogado, no máximo, por igual período.

5- O não cumprimento dos prazos previstos no número anterior, ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário, implica o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela instituição de crédito mutuamente para operações de igual prazo.

#### Artigo 5.º

##### Hipoteca

1- Os empréstimos são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos no número 1 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objeto da garantia, seja suficiente.

3- Serão sempre autorizadas as substituições dos objetos das garantias, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objeto, com vista à transferência para nova habitação, e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

4- A escritura de hipoteca deve ser celebrada simultaneamente com a escritura de compra e de mútuo.

#### Artigo 6.º

##### Seguros

1- O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respetiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário terá também de fazer seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor da construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia de seguros a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4- As cláusulas dos contratos de seguro previstas nos números anteriores depois de aprovadas pela instituição mutuante não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada.

#### Artigo 7.º

##### Disponibilização e prazo de utilização do empréstimo

1- O empréstimo será disponibilizado na conta de depósito à ordem do trabalhador simultaneamente com a celebração da escritura ou do contrato particular.

2- Nos empréstimos para construção, a utilização total do empréstimo nunca poderá ultrapassar o prazo de dois anos, após a outorga do respetivo contrato, e a disponibilização do financiamento por tranches não poderá exceder o número de seis, precedidas de vistoria justificativa.

3- Nos empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria, a disponibilização do financiamento por tranches nunca poderá ultrapassar, em cada momento, 90 % do valor do imóvel, confirmado através da vistoria.

#### Artigo 8.º

##### Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efetuados em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- As prestações serão debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador, devendo este tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 4.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração

da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 6.º

#### Artigo 9.º

##### **Pagamento antecipado**

1- O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a entidade patronal 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, com a autorização da instituição mutuante.

#### Artigo 10.º

##### **Confirmação das declarações**

A instituição reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efetuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

#### Artigo 11.º

##### **Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito**

A entidade patronal será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

#### Artigo 12.º

##### **Obrigações de habitar**

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Qualquer que seja a modalidade do empréstimo, se o imóvel deixar de se destinar à habitação do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto seja constatado.

3- Excetua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respetivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 40 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

#### Artigo 13.º

##### **Não cumprimento do contrato**

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos tendentes a obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos ter-

mos deste regulamento, lhes competiriam, ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do número 1 do artigo 1.º e da alínea *b*) do artigo 3.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente número 1.

#### Artigo 14.º

##### **Processo de concessão dos empréstimos**

A tramitação dos processos de empréstimo será definida internamente pela instituição.

### ANEXO X

#### **Informação a enviar aos sindicatos e SAMS**

Elementos de identificação e data de processamento  
Nome.  
Data de nascimento.  
Sexo.  
Número de contribuinte:  
Código sindicato: (0 - não sindicalizado) (N - Norte) (C - Centro) (S - Sul e Ilhas);  
Código de banco;  
Código balcão.  
Morada do local de trabalho:  
Unidade orgânica;  
Número de sócio;  
Número de trabalhador;  
Regime de Segurança Social (O - CAFEB), (V - regime geral de Segurança Social).  
Número de beneficiário da Segurança Social.  
Número de beneficiário dos SAMS:  
Data de processamento (AAAAMM).

#### **Situação profissional**

Vínculo (1 - efetivo) (2 - contrato a termo certo) (3 - reformado) (4 - pensionista cônjuge) (5 - pensionista filho).  
Data início do vínculo.  
Descontinuidade na banca.  
Data de admissão na banca.  
Data de admissão na empresa.  
Data de readmissão na empresa:  
Habilitações literárias;  
Tempo de função pública;  
Grupo;  
Data de colocação no grupo;  
Nível;  
Data de nível;  
Categoria;  
Data de colocação na categoria;  
Vencimento base;  
Número de diuturnidades;  
Valor de diuturnidades;

Tipo de isenção de horário (0 - não tem isenção)  
(1 - 1 hora isenção) (2 - 2 horas isenção);  
Valor de isenção de horário;  
Pensão de reforma.

Pensão de sobrevivência;  
Subsídio de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos;  
Subsídio de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos;  
Subsídio de almoço;  
Subsídio infantil;  
Subsídio de estudo;  
Subsídio de trabalhador-estudante;  
Prémio de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.

#### Situações e ocorrências específicas

Situação (A - efetivo) (CT - contrato a termo)  
(H - pensionista) (F - falecido) (NI - reforma por invalidez)  
(X - despedido) (Y - pediu demissão) (A - readmitido)  
(E - expatriado) (SM - serviço militar).  
Data de início da situação.  
Data de fim da situação.  
Ocorrência (D - doença) (AT - acidente de trabalho)  
(L - licença sem retribuição) (SC - suspensão do contrato de trabalho) (RQ - requisitado) (MD - mudança de grupo) (MR - mudança de situação contratual).  
Data de início da ocorrência.  
Data de fim da ocorrência.

#### Contribuições

Quotização sindical.  
Contribuição para o FSA.  
Contribuição para o SAMS - trabalhador.  
Contribuição para o SAMS - empresa.

#### Valores totais

Número de trabalhadores.  
Vencimentos base.  
Diuturnidades.  
Isenções de horário.  
Subsídios de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos.  
Subsídios de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos.  
Subsídios de almoço.  
Subsídios infantis.  
Subsídios de estudo.  
Subsídios de trabalhador-estudante.  
Propinas.  
Prémios de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.  
Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos não reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos não reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos reformados.

Quotizações sindicais.

Contribuições para o FSA.

Contribuições para o SAMS - trabalhadores.

Contribuições para o SAMS - empresa.

#### ANEXO XI

### Cópia do clausulado do contrato constitutivo do fundo de pensões do Grupo Banco Comercial Português (27 de dezembro de 2007)

#### Alteração ao contrato constitutivo do fundo de pensões do Grupo Banco Comercial Português

Contraentes:

Primeiras:

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

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

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

Segundas:

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

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

Terceira:

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

Quartas:

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

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

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

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

Quintas:

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

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

Sextas:

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

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

Sétimas:

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

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

C) OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE,

agrupamento complementar de empresas com sede na Rua do Mar da China, lote 1.07.23, Parque das Nações, em Lisboa, pessoa coletiva n.º 506671437, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 62/030814.

Oitava:

PENSÕESGERE - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA, atrás identificada, na qualidade de entidade gestora.

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

Cláusula I

**Denominação do fundo**

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

Cláusula II

**Objetivo**

O Fundo tem por objetivos exclusivos:

- a) O financiamento dos planos de pensões nele previstos;
- b) O pagamento das pensões dos mesmos decorrentes;
- c) A satisfação dos benefícios e a atualização das pensões garantidas através da aquisição de rendas vitalícias em pagamento, à data da presente alteração deste contrato; e
- d) Garantir, a solicitação dos associados, os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a Segurança Social a cargo daqueles e respeitantes a participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva.

Cláusula III

**Associados**

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

Cláusula IV

**Entidade gestora**

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

Cláusula V

**Participantes**

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

## Cláusula VI

### Beneficiários

São beneficiários do Fundo:

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

## Cláusula VII

### Planos de pensões

#### 1- Plano ACTQ:

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

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

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

#### 2- Plano ACT:

2.1- Os benefícios contemplados por este plano são os correspondentes aos atualmente definidos nas secções I e II do capítulo I do título III do acordo coletivo de trabalho depositado no ministério responsável pela área laboral sob o n.º 370/2001 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de dezembro de 2001, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo VI.

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

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

título por aquelas entidades.

#### 3- Plano CCT:

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

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

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

#### 4- Plano complementar:

##### 4.1- Pensão de velhice:

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

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

4.1.3- O valor a transferir para as contas participante do fundo de pensões Millennium BCP - Contribuição Definida referido no número anterior equivale ao montante que excede, se for caso, o equivalente atuarial necessário para o financiamento das responsabilidades com pensões a transferir para o regime geral de Segurança Social.

4.1.4- Para os participantes que em 31 de dezembro de 2005 estejam inscritos no regime geral de Segurança Social o valor referido no número 4.1.3 é igual ao valor atual da responsabilidade por serviços passados relativa aos benefícios de velhice e sobrevivência diferida correspondente ao plano complementar, naquela data.

##### 4.2- Pensão de invalidez:

4.2.1- Os benefícios contemplados neste âmbito previnem a situação de invalidez total e permanente e correspondem ao valor, à data da ocorrência daquela situação, da diferença positiva entre, por um lado, 100 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da Segurança Social ou de outro regime especial de Segurança Social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos

benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva conta participante no fundo de pensões Millennium BCP - Contribuição Definida, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo em vigor naquela data.

4.2.2- Para efeitos do previsto no número 4.2, considera-se que o participante se encontra na situação de invalidez total e permanente se, em consequência de doença ou acidente, estiver total e definitivamente incapaz de exercer uma atividade remunerada, com fundamento em sintomas objetivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no seu estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos atuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho. Em qualquer caso, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição deste benefício, serão consideradas como sendo iguais a 100 .

#### 4.3- Pensão de sobrevivência de participantes:

Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem ao valor, à data da morte do participante, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efetiva do participante à data do seu falecimento e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação coletiva a que o participante esteja vinculado acrescido das prestações decorrentes do regime geral da Segurança Social ou de outro regime especial de Segurança Social a que os respetivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respetiva conta participante no fundo de pensões Millennium BCP - Contribuição Definida, feita de acordo com os pressupostos de avaliação atuarial do Fundo em vigor naquela data.

#### 4.4- Pensão de sobrevivência de reformados:

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

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

4.4.2- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula XXIV, o benefício contemplado no número 4.4.1 aplica-se às situações de reforma ocorridas a partir de 22 de setembro de 2006.

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

§ 2.º As pensões previstas no presente número 4 serão anu-

almente atualizadas em proporção idêntica à dos benefícios decorrentes, a tal título, dos instrumentos de regulamentação coletiva previstos nos números 1, 2 ou 3.

§ 3.º Para efeitos dos números 4.2 e 4.3, entende-se por remuneração efetiva o montante correspondente à última remuneração mensal auferida pelo participante deduzida das contribuições para o regime geral de Segurança Social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação coletiva, destinadas a financiar benefícios de reforma.

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

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

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

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

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

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

§ 10.º Nas situações de atribuição do benefício ao abrigo do previsto nos números 4.2 e 4.3 o saldo da conta reserva

do participante a que se faz referência no número 4.1.1 será utilizado para financiamento do respetivo benefício.

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula VIII

##### Património

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

#### Cláusula IX

##### Financiamento

1- Os planos ACTQ, ACT e CCT são financiados, em cada ano, por cada associado mediante a entrega de uma contribuição correspondente a uma percentagem anual dos salários que pagar aos participantes abrangidos por cada um daqueles planos que sejam seus trabalhadores nesse ano.

2- O plano complementar, na parte que respeita à pensão

de velhice, é financiado pelo saldo da conta reserva de cada participante.

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

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

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

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

5- Caso o associado solicite o previsto na alínea *d*) da cláusula II, este deverá efetuar uma contribuição extraordinária para o fundo de pensões de forma a financiar integralmente as respetivas responsabilidades.

#### Cláusula X

##### Regras de administração do Fundo

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

#### Cláusula XI

##### Depositários

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

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

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

## Cláusula XII

### Transferência de gestão do Fundo

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

2- A efetiva transferência da gestão do Fundo depende de autorização do Instituto de Seguros de Portugal.

## Cláusula XIII

### Transferências de participantes entre os associados

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

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

2- No caso de transferência para outro associado, os participantes abrangidos pelo regime geral de Segurança Social manterão o vínculo àquele regime, cabendo ao associado para o qual é transferido financiar as respetivas responsabilidades pela diferença.

## Cláusula XIV

### Representação dos associados, participantes e beneficiários

1- Os associados serão representados pelo Banco Comercial Português, SA, no uso de procuração outorgada por cada um dos associados, com exceção do associado OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.

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

## Cláusula XV

### Empréstimos

O Fundo não concederá empréstimos aos participantes.

## Cláusula XVI

### Exclusão de associado

No caso de um associado pretender perder tal qualidade, se extinguir - por falência, cessação de atividade ou fusão - ou no caso de cessação do vínculo de natureza empresarial em relação aos restantes associados, a entidade gestora pro-

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

## Cláusula XVII

### Suspensão de contribuições

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

## Cláusula XVIII

### Causas de extinção do Fundo

O Fundo extinguir-se-á se e quando:

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

## Cláusula XIX

### Extinção e alteração de plano de pensões

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

## Cláusula XX

### Liquidação do Fundo

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

## Cláusula XXI

### Arbitragem

1- Os diferendos que eventualmente venham a suscitar-se



entre as contraentes, relativamente à interpretação, aplicação ou execução das disposições do presente contrato, serão obrigatoriamente dirimidos por recurso à arbitragem.

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

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

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

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

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

#### Cláusula XXII

##### Condições de modificação do contrato

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

#### Cláusula XXIII

##### Garantia de direitos

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

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

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

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

#### Cláusula XXIV

##### Produção de efeitos

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

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

3- O disposto no número 1 não prejudica igualmente a vigência e a aplicação do presente contrato, na redação introduzida pela primeira alteração, aos associados subscritores da mesma, no que respeita ao disposto no número 4.4 da cláusula VII, relativamente às situações de reforma ocorridas entre de 1 de janeiro de 2002 e 21 de setembro de 2006.

Lisboa, 27 de dezembro de 2007.

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

Banco Comercial Português, SA, por si e em representação dos associados que lhe conferiram poderes para este ato.

OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE. PENSÕESGERE - Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, SA.

#### ANEXO XII

### **Cópia do clausulado do contrato constitutivo do fundo de pensões do Grupo Banco Comercial Português (22 de setembro de 2006)**

#### **Contrato constitutivo do fundo de pensões Millennium BCP - Contribuição Definida**

Contraentes:

Primeiras:

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

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

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

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

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

F) Luso-Atlântica, Aluguer de Viaturas, SA, com sede na Rua de Eugénio de Castro, 352, 1.º, no Porto, pessoa coletiva n.º 502095431, com capital social de 1 000 000 €, matricu-

lada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 45 620;

G) Ocidental - Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, SA, com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa coletiva n.º 501836926, com o capital social de 22 375 000 €, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 816;

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

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

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

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

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

M) Millennium BCP - Prestação de Serviços, ACE, agru-pamento complementar de empresas com sede na Rua Augusta, 62 a 96, em Lisboa, pessoa coletiva n.º 503705373, com o capital social de 313 000 €, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 22;

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

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

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

Q) OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, agru-pamento complementar de empresas com sede na Rua do Mar da China, lote 1.07.23, Parque das Nações, em Lisboa, pessoa coletiva n.º 506671437, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 62/030814;

Segunda:

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

As contraentes acordam na constituição do fundo de pensões que se rege pelas cláusulas seguintes:

#### Cláusula I

##### Denominação do Fundo

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

#### Cláusula II

##### Objetivo

O Fundo tem por objetivos exclusivos:

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

#### Cláusula III

##### Associados

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

#### Cláusula IV

##### Entidade gestora

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

#### Cláusula V

##### Participantes e ex-participantes

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

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

#### Cláusula VI

##### Beneficiários

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

## Cláusula VII

### Composição do Fundo

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

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

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

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

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

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

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

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

## Cláusula VIII

### Planos de pensões

1- Plano de contribuição definida:

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

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

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

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

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

§ 1.º A data de reforma por velhice considerada para efeitos deste plano é a que decorre do regime de Segurança So-

cial a que o participante esteja vinculado.

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

§ 3.º A entidade gestora deve propor ao participante o montante da renda prevista na alínea d) e os pressupostos utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite.

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

2- Plano pessoal:

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

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

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

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

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

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

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

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

## Cláusula IX

### Financiamento

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

2- As contribuições previstas no número anterior correspondem a 4 % sobre a remuneração anual paga aos partici-

pantes que, em 31 de dezembro de cada ano, sejam trabalhadores de qualquer associado do Fundo, com exceção dos associados identificados como contraentes D, E, G, H, I e J, cuja contribuição corresponde a 2.

§ 1.º Considera-se remuneração anual a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelos participantes durante o exercício, que revistam um carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

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

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

a) Não se encontrem na situação de pré-reforma;

b) Não tenham sido classificados com nota E por aplicação do sistema de incentivos em vigor nos associados, cujo regulamento constitui anexo ao contrato de gestão.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Cláusula X

### Património inicial

1- O património inicial do Fundo é de 34 647 747,52 € e resulta da transferência do montante da quota-parte do fundo de pensões do Grupo Banco Comercial Português afeto ao financiamento dos benefícios de velhice e sobrevivência diferida correspondentes ao plano complementar a 31 de dezembro de 2005 que excede o equivalente atuarial necessário para financiamento das responsabilidades com pensões a transferir para o regime geral de Segurança Social, nos termos do disposto nos números 4.1.2, 4.1.3 e 4.1.4 da cláusula VII do contrato constitutivo do referido Fundo, na redação introduzida pela alteração realizada em simultâneo com a constituição deste Fundo.

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

3- O património inicial será realizado em numerário.

## Cláusula XI

### Regras de administração do Fundo

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

## Cláusula XII

### Depositários

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

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

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

## Cláusula XIII

### Transferência de gestão do Fundo

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

2- A efetiva transferência da gestão do Fundo depende de autorização do Instituto de Seguros de Portugal.

#### Cláusula XIV

##### Representação dos associados e participantes

1- Os associados serão representados pelo Banco Comercial Português, SA, no uso de procuração, com exceção do associado OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.

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

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

#### Cláusula XV

##### Empréstimos

O Fundo não concederá empréstimos aos participantes.

#### Cláusula XVI

##### Exclusão de associado

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

#### Cláusula XVII

##### Causas de extinção do Fundo

O Fundo extinguir-se-á quando:

- O seu objetivo tiver sido atingido;
- Todos os associados se extinguírem, por qualquer forma;
- Existir acordo entre todos os associados.

#### Cláusula XVIII

##### Liquidação do Fundo

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

#### Cláusula XIX

##### Arbitragem

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula XX

##### Condições de modificação do contrato

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

#### ANEXO XIII

##### Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 134.<sup>a</sup> (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	127,50
Por cada reformado	88,00
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 119. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência	37,93

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Feito em Lisboa, a 27 de dezembro de 2016, abrangendo 7 (sete) entidades empregadoras e 5868 (cinco mil quatrocentos oitocentos e sessenta e oito) trabalhadores, a ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pelo Banco Comercial Português, SA, Millennium BCP, Prestação de Serviços, ACE, BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, Banco de Investimento Imobiliário, SA, Banco Activobank, SA, OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, InterFundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA:

*Nuno Manuel da Silva Amado*, mandatário.

*José Iglesias Soares*, mandatário.

Pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação dos sindicatos seus filiados: Sindicato dos Bancários do Centro e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.

*Rui Manuel Ribeiro dos Santos Alves*, mandatário.

*André João Oliveira Cardoso*, mandatário.

Depositado em 3 de fevereiro de 2017, a fl. 10 do livro n.º 12, com o n.º 11/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## Acordo coletivo entre o Banco Comercial Português, SA e outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Alteração

Entre as entidades empregadoras do Grupo Banco Comercial Português (doravante «Grupo BCP»), composto pelo Banco Comercial Português, SA, Millennium BCP, Prestação de Serviços, ACE, BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, Banco de Investimento Imobiliário, SA, Banco Activobank, SA, OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA, por um lado, e a FSIB, em representação dos sindicatos seus filiados: Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB), por outro, abaixo signatários, é celebrado o presente acordo de revisão do ACT entre o Grupo BCP e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e o Sindicato Independente da Banca, com versão consolidada publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2014, com a respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2014 última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, 8 de julho de 2015.

Nestes termos, as partes acordam:

I. Alterar as cláusulas 12.<sup>a</sup>, 22.<sup>a</sup>, 46.<sup>a</sup>, 50.<sup>a</sup>, 56.<sup>a</sup>, 72.<sup>a</sup>, 77.<sup>a</sup>, 97.<sup>a</sup>, 101.<sup>a</sup>, 119.<sup>a</sup>, 121.<sup>a</sup>, 122.<sup>a</sup>, 123.<sup>a</sup>-A, 125.<sup>a</sup> e as cláusulas 6.<sup>a</sup>, 7.<sup>a</sup> e 17.<sup>a</sup> do anexo VIII.

II. Aditar as cláusulas 21.<sup>a</sup>-A, 72.<sup>a</sup>-A, e 140.<sup>a</sup>-A e o anexo XI.

III. Eliminar as cláusulas 19.<sup>a</sup> e 23.<sup>a</sup> do ACT em vigor.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, nas instituições subscritoras, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos ou secretário-geral, presidente de central sindical ou membro do conselho diretivo do SAMS/Quadros ou do conselho de gerência do SAMS/SIB, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- Até 999 trabalhadores: nove, a tempo inteiro;
- Entre 1000 e 2000 trabalhadores: dez, a tempo inteiro;
- Acima de 2000 trabalhadores: onze, a tempo inteiro.

2- Os membros da direção e da mesa da assembleia geral não abrangidos pelo disposto no número anterior, e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato representado, podem ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respetivos órgãos.

2- Os delegados sindicais dispõem das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos.

3- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos representados dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias

úteis, conforme se trate de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de grupo dos sindicatos representados.

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

5- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados até ao nível 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, apurados desde a data de entrada em vigor da presente alteração, num máximo de dois trabalhadores por ano;

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Procuradores

(Eliminada.)

### Cláusula 21.<sup>a</sup>-A

#### Apreciação especial

1- O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos, será objeto de uma apreciação especial, salvo se já se encontrarem com nível superior aos definidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula 22.<sup>a</sup>

2- Para o efeito, a DRH, após concluída a avaliação anual, deverá recolher as posições do diretor respetivo, de dois outros superiores hierárquicos diretos e, se houver, de um responsável intermédio, e submeterá a apreciação do conselho de administração a possibilidade, ou não, de promoção.

3- O resultado da apreciação será dado a conhecer ao trabalhador, nos 15 dias subsequentes à decisão.

4- A apreciação referida no número 1 será repetida em cada período de 3 anos, se a situação se mantiver.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Progressões e promoções

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, cada Instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

a) Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9.

b) Grupo C:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 8 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

2- Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre

arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados no grupo seja inferior a 10, as promoções de nível no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula todos os representantes sindicais ausentes nos termos permitidos pela cláusula 12.<sup>a</sup>.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Correção da retribuição de base**

*(Eliminada.)*

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Falhas de caixa**

1- Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques ou atos similares, a entidade empregadora assume todas as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

2- A determinação de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador, só poderá ser invocado pelas entidades subscritoras mediante elaboração e decisão de inquérito de apuramento de responsabilidades por parte dos serviços de auditoria.

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Horários de trabalho**

1- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação.)*

b) *(Mantém a atual redação.)*

c) *(Mantém a atual redação.)*

d) *(Mantém a atual redação.)*

2- *(Mantém a atual redação.)*

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

4- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação.)*

b) *(Mantém a atual redação.)*

c) *(Mantém a atual redação.)*

d) *(Mantém a atual redação.)*

5- *(Mantém a atual redação.)*

6- *(Mantém a atual redação.)*

7- *(Mantém a atual redação.)*

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Descanso semanal, feriados e dispensa**

1- *(Mantém a atual redação.)*

2- Além dos feriados obrigatórios são observados:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal da localidade.

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

a) No dia 24 de dezembro;

b) Na tarde do dia de aniversário dos filhos até aos 12 anos;

c) Meio dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica e preparatória.

4- *(Mantém a atual redação.)*

5- *(Mantém a atual redação.)*

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) 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 coletiva;

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.

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 reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta 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 b) e c) do número 2 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 72.<sup>a</sup>- 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 efetuar 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 97.<sup>a</sup>

##### Prémio de final de carreira

1- à data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT ora revogado e no ponto 5 da presente cláusula, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva.

5- À data da entrada em vigor da nova redação da presente cláusula, será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se

reformasse nessa data, calculado do seguinte modo:

*a*) Considerar-se-ão todos os meses de serviço, cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 31.º;

*b*) Para efeitos da determinação dos meses de bom e efetivo serviço, só não são considerados os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 25 dias úteis.

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

*a*) Acidente de trabalho e doença profissional;

*b*) Situações previstas no capítulo IV do título III do presente acordo;

*c*) Casamento do trabalhador;

*d*) Falecimento de cônjuge, de companheiro, de ascendentes, descendentes, pais e filhos adotivos;

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

*f*) Exercício das funções previstas nos corpos gerentes dos sindicatos e dos SAMS.

7- Os trabalhadores que pretendam receber o prémio de antiguidade aos 30 anos de bom e efetivo serviço deverão manifestar a sua opção com o mínimo de 30 dias de antecedência relativamente à data em que perfaçam aquele período de antiguidade.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Contribuições para os SAMS

1- (*Mantém a atual redação.*)

2- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito constam do anexo XI.

*i.* As contribuições referidas na alínea anterior são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

*ii.* O disposto na presente subalínea aplica-se a partir da data de entrada em vigor do presente acordo, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da antiga redação da presente cláusula.

3- (*Mantém a atual redação.*)

*a*) (*Mantém a atual redação.*);

*b*) (*Mantém a atual redação.*);

*c*) (*Mantém a atual redação.*)

4- As contribuições para os SAMS a cargo das instituições de crédito e dos trabalhadores serão mantidas, nomeadamente nas situações de licença parental, inicial ou alargada e o por adoção, considerando a remuneração mensal auferida pelo trabalhador à data do início da licença.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no sector bancário

1- O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço de uma Instituição signatária, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja a idade de reforma (invalidez



presumível), tem direito:

- a) (*Mantém a atual redação.*)
- b) (*Mantém a atual redação.*)
- 2- (*Mantém a atual redação.*)
- a) (*Mantém a atual redação.*)
- b) (*Mantém a atual redação.*)
- 3- (*Mantém a atual redação.*)
- a) (*Mantém a atual redação.*)
- b) (*Mantém a atual redação.*)
- 4- (*Mantém a atual redação.*)
- 5- (*Mantém a atual redação.*)
- 6- (*Mantém a atual redação.*)

7- Excecionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com idade superior à definida no número 1 e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade patronal pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com trinta dias de antecedência.

8- O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade patronal.

9- Da aplicação do anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

10- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, independentemente de terem sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

11- A idade de reforma referida no número um da presente cláusula será de 66 anos e 2 meses em 2016, com atualização de mais um mês por cada ano, no início de cada ano civil, não podendo, em qualquer caso, ser superior à que estiver em vigor em cada momento no regime geral da Segurança Social.

12- Caso ocorra uma redução nos valores definidos pela Segurança Social, o valor previsto no número anterior será reajustada na mesma proporção.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### **Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora do sector bancário**

1- O trabalhador de instituição de crédito não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pelas referidas instituições e correspondente ao tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

- a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;
- b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se en-

contrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 120.<sup>a</sup> no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- 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, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação, da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pela instituição nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pela instituição o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 117.<sup>a</sup>

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 119.<sup>a</sup>

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 5 da cláusula 122.<sup>a</sup> 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.

8- 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 6 a 9 da cláusula 122.<sup>a</sup>

9- A idade de referência prevista na alínea b) do número 2 da presente cláusula é de 65 anos para os trabalhadores nascidos antes de 31 de dezembro de 1959 e que se tenham desvinculado do banco através de rescisão por mútuo acordo entre 1 de janeiro de 2012 e 31 de dezembro de 2016.

10- Os trabalhadores abrangidos pela presente cláusula têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas b) e c) do número 2 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.

11- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea b) ou na alínea c) do número 2 da presente cláusula.

12- A atribuição da pensão nos termos do número 10 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 de pagamento da pensão.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário

1- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação;)*

b) *(Mantém a atual redação;)*

c) *(Mantém a atual redação;)*

d) *(Mantém a atual redação.)*

2- *(Mantém a atual redação.)*

3- *(Mantém a atual redação.)*

4- *(Mantém a atual redação.)*

5- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação;)*

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos;

c) Sem limite de idade os que sofrerem de incapacidade total e permanente para o trabalho, nos termos do regulamento do SAMS dos respetivos sindicatos. Neste caso, ao beneficiário que receba uma pensão de outro regime, o valor dessa pensão será deduzido ao valor da pensão de sobrevivência a atribuir.

6- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação;)*

b) *(Mantém a atual redação;)*

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições das alíneas b) e c) do número anterior, no caso do falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) *(Mantém a atual redação.)*

7- *(Mantém a atual redação.)*

8- *(Mantém a atual redação.)*

9- *(Mantém a atual redação.)*

10- *(Mantém a atual redação.)*

11- *(Mantém a atual redação.)*

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>-A

##### CrITÉRIOS aplicáveis à pensão de sobrevivência em caso de união de facto

1- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação;)*

b) *(Mantém a atual redação;)*

c) *(Mantém a atual redação;)*

d) *(Mantém a atual redação;)*

e) *(Mantém a atual redação.)*

2- *(Mantém a atual redação.)*

3- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a instituição nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitida há menos de 60 dias.

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

4- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

5- *(Mantém a atual redação.)*

6- *(Mantém a atual redação.)*

7- *(Mantém a atual redação.)*

8- *(Mantém a atual redação.)*

9- *(Mantém a atual redação.)*

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Benefícios

1- *(Mantém a atual redação.)*

a) *(Mantém a atual redação;)*

b) *(Mantém a atual redação.)*

2- *(Mantém a atual redação.)*

a) Benefício complementar previsto no subfundo benefício definido, em caso de invalidez total e permanente de trabalhadores vinculados por contrato de trabalho a entidade patronal outorgante, a tempo completo ou parcial - correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 86 % da remuneração efetiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do Regime Geral da Segurança Social ou de qualquer outro regime especial de Segurança Social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante e na conta reposição do subfundo de contas individuais;

b) *(Mantém a atual redação;)*

c) *(Mantém a atual redação.)*

3- *(Mantém a atual redação.)*

4- *(Mantém a atual redação.)*

5- *(Mantém a atual redação.)*

6- (Mantém a atual redação.)

7- (Mantém a atual redação.)

8- (Mantém a atual redação.)

Cláusula 140.<sup>a</sup>-A

**Apoio à natalidade**

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a uma conta poupança-bebé Millennium no valor de 500 €.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 140.<sup>a</sup>

ANEXO VIII

Cláusula 6.<sup>a</sup>

**Prazo de amortização**

1- Os empréstimos devem estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 anos.

2- Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 7.<sup>a</sup>

**Taxa de juro**

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Extinção do contrato de trabalho**

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na Instituição será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Excetuam-se do previsto no número anterior as situações em que ao trabalhador passe a colaborar com instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo.

ANEXO XI

**Contribuições para o SAMS**

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 101.<sup>a</sup> (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	127,50
Por cada reformado	88,00
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 119. <sup>a</sup> para a pensão de sobrevivência	37,93

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Feito em Lisboa, a 27 de dezembro de 2016, abrangendo 7 (sete) entidades empregadoras e 1434 (mil quatrocentos e trinta e quatro) trabalhadores, a ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pelo Banco Comercial Português, SA, Millennium BCP, Prestação de Serviços, ACE, BCP Capital - Sociedade de Capital de Risco, SA, Banco de Investimento Imobiliário, SA, Banco Activobank, SA, OSIS - Prestação de Serviços Informáticos, ACE, Interfundos - Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, SA:

*Nuno Manuel da Silva Amado*, mandatário.

*José Iglesias Soares*, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e o Sindicato Independente da Banca (SIB):

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, mandatário.

*Fernando Monteiro Fonseca*, mandatário.

Depositado em 3 de fevereiro de 2017, a fl. 10 do livro n.º 12, com o n.º 12/2017, 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

### **ACHOC - Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria - Alteração**

Alteração aprovada em 20 de dezembro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2016.

#### CAPITULO PRIMEIRO

##### **Denominação, sede, âmbito, objecto e fins**

###### Artigo 1.º

A associação adopta a denominação de ACHOC - Associação dos Industriais de Chocolates e Confeitaria.

###### Artigo 2.º

1- É uma associação patronal representativa dos industriais, pessoas privadas, singulares ou colectivas, que exerçam no território nacional ou fora dele com fim interessado e lucrativo o fabrico industrial de chocolates e de outros produtos de confeitaria, e que os comercializem directamente ou por intermédio de terceiros no território português.

Cabe à associação, em especial:

- a) Prestar aos associados toda a espécie de serviços e informações que possam interessar às indústrias abrangidas;
- b) Representar e advogar os interesses colectivos dos associados como empresários das indústrias abrangidas junto das entidades públicas e parapúblicas e de outras associações, federações, sindicatos ou quaisquer entidades singulares ou colectivas nacionais ou estrangeiras;
- c) Contribuir para o estreitamento e melhoria de relações entre os associados.

2- Para bem prosseguir estes fins poderá a associação:

- a) Filiar-se em associações, federações, confederações ou organizações congéneres nacionais ou estrangeiras;
- b) Praticar actos e celebrar contratos individuais ou colectivos em nome e por conta própria ou dos associados.

###### Artigo 3.º

A associação tem a sua sede em Lisboa, na Rua da Junqueira, 39, Edifício Rosa, 1.º, podendo ser transferida por deliberação da assembleia geral, e poderá criar delegações em qualquer local do território português do Continente.

###### Artigo 4.º

A associação durará por tempo indeterminado.

###### Artigo 5.º

Podem ser associados as pessoas privadas, singulares ou colectivas, que exerçam no território nacional ou fora dele com fim interessado e lucrativo o fabrico industrial de chocolates e de outros produtos de confeitaria e que os co-

mercializem directamente ou por intermédio de terceiros no território português.

###### Artigo 6.º

1- A admissão dos associados compete à direcção, precedendo pedido dos interessados.

2- A direcção poderá fazer depender de prova documental ou outra a verificação dos factos que habilitem à admissão.

3- As sociedades devem, ao apresentar o seu pedido de admissão, indicar desde logo quais os sócios, administradores, gerentes ou procuradores com poderes bastantes que as representem perante a associação.

4- Da deliberação da direcção que admita ou recuse a inscrição de um associado cabe recurso para a assembleia geral.

###### Artigo 7.º

Não podem ser admitidos como associados nem como representantes de associados os inibidos por falência ou insolvência declarada.

###### Artigo 8.º

Perdem a qualidade de associados:

- 1- Os que declarem à direcção pretendê-lo.
- 2- Os que durante um ano consecutivo deixem de exercer actividade representada pela associação.
- 3- Os que sejam declarados em estado de falência, sem prejuízo da sua readmissão, do levantamento da inibição ou da reabilitação judicial.
- 4- Os que, nos termos destes estatutos, forem excluídos por infracção dos seus deveres.

#### CAPITULO SEGUNDO

##### **Aquisição e perda da qualidade de sócio Seus deveres e direitos**

###### Artigo 9.º

- 1- Os associados podem ser efectivos ou aderentes.
- 2- São direitos dos associados efectivos os seguintes:
  - a) Tomar parte activa nas assembleias gerais;
  - b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes;
  - c) Apresentar à direcção quaisquer teses ou alvitres que julgue convenientes;
  - d) Frequentar as instalações da associação e utilizar-se de todos os serviços e informações nela existentes para benefício dos associados;
  - e) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos estatutos;
  - f) Recorrer das deliberações da direcção para a assembleia geral; e
  - g) Gozar de todas as demais prerrogativas que lhe forem

conferidas pela lei, por estes estatutos ou por instrumentos contratuais colectivos outorgados com intervenção da associação.

3- São direitos dos associados aderentes todos os referidos nos números anterior com a excepção do direito de votação nas assembleias gerais e de eleger e ser eleitos para os corpos gerentes.

#### Artigo 10.º

São deveres do associado:

1- Acatar as resoluções dos corpos gerentes da associação tomadas nos termos e dentro dos limites destes estatutos;

2- Prestar à direcção as informações, esclarecimentos e colaboração que lhe forem solicitados para a cabal realização dos fins da associação quando não impliquem violação de segredos comerciais e industriais;

3- Pagar a jóia da admissão e as quotas estabelecidas;

4- Exercer os cargos associativos para que for designado;

5- Cumprir as penalidades que lhe foram impostas nos termos destes estatutos;

6- Cumprir todas as demais obrigações que lhe caibam nos termos da lei, destes estatutos ou de instrumentos contratuais colectivos outorgados com intervenção da associação.

### CAPITULO TERCEIRO

#### Das eleições, composição e funcionamento dos corpos gerentes

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 11.º

1- São órgãos da associação a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

2- São cargos associativos os de presidente da mesa da assembleia geral, membros da direcção e do conselho fiscal.

#### Artigo 12.º

1- Os titulares dos cargos associativos são eleitos pela assembleia geral para mandatos com a duração de dois anos, podendo ser reeleitos, no todo ou em parte.

2- Não são acumuláveis os cargos de membro da direcção e do conselho fiscal.

3- Os cargos associativos são exercidos pessoal e gratuitamente, sem prejuízo do reembolso das despesas de deslocação e estada a que derem lugar, quando em serviço de representação da associação.

4- A cessação de mandato de cargos associativos antes do seu termo normal só pode ter lugar com justa causa.

5- As sociedades que forem eleitas para o exercício de cargos associativos deverão, no prazo de oito dias, comunicar à Associação qual o seu representante e respectivos substituto ou substitutos, entendendo-se que na falta dessa comunicação a representação cabe à pessoa ou pessoas indicadas nos termos do número três do artigo sexto.

6- Cessando o mandato de qualquer titular de cargo associativo ou achando-se impedido, os restantes titulares do mesmo órgão chamarão um associado a substituí-lo até à próxima assembleia geral ou até que cesse o impedimento.

##### SECÇÃO II

##### Da assembleia geral

#### Artigo 13.º

A assembleia geral constitui o órgão máximo da associação e é constituído por todos os sócios no gozo dos seus direitos.

#### Artigo 14.º

1- A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, que dirigirá os trabalhos, e por dois secretários que assegurarão o expediente da assembleia geral, escolhidos pelo presidente em cada reunião de entre os sócios presentes.

2- Na ausência ou impedimento de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral, os associados reunidos escolherão quem os deverá substituir nessa reunião, a qual será presidida até esse momento, na falta de qualquer membro titular da mesa, pelos membros da direcção presentes.

3- As actas das reuniões da assembleia geral só serão válidas depois de assinadas pela mesa que presidiu nos respectivos trabalhos.

#### Artigo 15.º

Compete à assembleia geral as deliberações não compreendidas na competência de outros órgãos da associação e, em especial:

1- Eleger os titulares dos cargos associativos.

2- Apreciar, aprovar, modificar ou reprovar o balanço e contas de gerência e os relatórios da direcção e do conselho fiscal.

3- Aprovar os regulamentos internos da associação em matéria de interesse comum aos sectores associados.

4- Destituir com justa causa os titulares dos cargos associativos.

5- Alterar os estatutos.

6- Deliberar a extinção da associação.

7- Autorizar a associação a denunciar os titulares dos cargos associativos por factos praticados no exercício do seu cargo.

8- Resolver sobre os recursos interpostos de actos dos cargos associativos.

#### Artigo 16.º

1- A assembleia geral reúne ordinariamente durante os primeiros três meses de cada ano para deliberar sobre o balanço e contas da gerência e sobre os relatórios da direcção e do conselho fiscal e para, se for caso disso, eleger os titulares dos cargos associativos.

2- A assembleia geral reunirá também ordinariamente no último trimestre de cada ano para deliberar sobre o orçamento e a taxa do ano seguinte.

3- Extraordinariamente reúne sempre que o presidente da mesa a convoque por sua iniciativa ou a requerimento da direcção, do conselho fiscal ou de um conjunto de associados não inferior à quinta parte da sua totalidade.

#### Artigo 17.º

1- Se o presidente da mesa se recusar a convocar a assembleia geral, poderá fazê-lo quem legitimamente requereu a convocação.

2- As convocações da assembleia geral fazem-se por meio de aviso postal, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de dez dias, do qual conste o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

3- São anuláveis as deliberações tomadas em assembleia irregularmente convocada ou sobre matéria estranha à ordem do dia, salvo comparência e concordância de todos os associados.

4- A assembleia geral não pode deliberar em primeira convocação sem a presença de metade, pelo menos dos associados.

5- Em segunda convocação pode a assembleia geral deliberar validamente com qualquer número de associados uma hora depois da fixada para a primeira convocação, desde que tal possibilidade conste do aviso convocatório.

#### Artigo 18.º

Cada associado efectivo disporá de um voto por cada múltiplo completo de um por cento da receita total orçamentada para o ano em curso, que lhe tenha sido estabelecido como quota, com a ressalva do cumprimento das formalidades legais quanto às deliberações que exijam maiorias qualificadas, algumas delas previstas no artigo 19.º dos presentes estatutos, não podendo cada sócio efectivo dispor de um número de votos superior ao décuplo do número que pertencer ao que menos votos dispuser.

#### Artigo 19.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados, sem prejuízo do disposto nos dois números seguintes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos carecem do voto favorável de três quartos do número dos associados presentes.

3- As deliberações sobre dissolução da associação carecem do voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

4- O associado não pode votar por si ou como representante de outrem nas matérias em que haja conflito de interesses entre a associação e ele, seu cônjuge, ascendente ou descendente.

5- É lícito a qualquer associado fazer-se representar por outro associado mediante simples carta, dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, sem prejuízo de nenhum poder representar mais do que dois outros.

6- Salvo os casos previstos no número anterior, o mandato não confere poderes para eleições.

7- Em matéria de eleições é admitido o voto por correspondência aos associados que residam ou tenham a sua sede fora da localidade da sede da associação, mas esse voto só será válido sendo a lista dobrada em sobrescrito fechado com a indicação exterior do nome do votante, acompanhado de carta assinada dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, que em caso de dúvida pode exigir o reconhecimento notarial da assinatura.

### SECÇÃO III

#### Da direcção

##### Artigo 20.º

A direcção é constituída por três membros que escolheirão entre si um para servir como presidente.

##### Artigo 21.º

Compete à direcção administrar a associação e prosseguir os seus fins e, em especial:

1- Representá-la em juízo ou fora dele, activa ou passivamente, bem como constituir mandatários.

2- Gerir os bens da associação e zelar pela sua contabilidade.

3- Organizar os serviços e deliberar sobre a admissão e saída do pessoal.

4- Cumprir e dar execução às deliberações da assembleia geral.

5- Praticar os actos e celebrar os contratos colectivos ou individuais que se integrem nos fins da associação.

6- Deliberar sobre a participação da associação em quaisquer associações, federações, confederações ou outros organismos colectivos.

7- Promover a recolha de informações, esclarecimentos e colaboração dos associados.

8- Deliberar sobre a admissão e saída de associados.

9- Aplicar aos associados as penalidades em que hajam incorrido, nos termos destes estatutos.

10- Estudar e dar andamento a todas as sugestões e reclamações justas dos associados.

11- Elaborar regulamentos internos, bem como o relatório, balanço e contas da gerência anuais e submetê-los à assembleia geral.

12- Elaborar o orçamento anual e a proposta de taxa e submetê-los à assembleia geral.

13- Exercer as demais funções e praticar os demais actos que lhe incumbem nos termos da lei, destes estatutos ou de compromissos validamente assumidos pela associação.

##### Artigo 22.º

1- A direcção é convocada pelo seu presidente e só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros.

2- As deliberações serão tomadas por maioria dos votos dos titulares presentes ou representados.

3- Para obrigar a direcção são necessárias e suficientes as assinaturas de dois dos seus membros.

## SECÇÃO IV

### Do conselho fiscal

#### Artigo 23.º

1- O conselho fiscal é constituído por três associados ou outras pessoas indicadas e eleitas pela assembleia geral, sendo um presidente e dois vogais.

2- O conselho reunirá sempre que for convocado pelo seu presidente, só podendo deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

3- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes.

#### Artigo 24.º

Compete ao conselho fiscal, em geral, a fiscalização dos actos da direcção ou praticados por seu mandato ou delegação e, em especial:

1- Examinar e verificar a escrita da associação e os livros de contabilidade, bem como os documentos que lhe sirvam de base.

2- Elaborar parecer anual sobre o relatório, balanço e contas da direcção, o qual deverá ser presente à respectiva reunião ordinária da assembleia geral.

3- Assistir às reuniões da direcção sempre que o entenda conveniente.

4- Dar parecer à direcção sobre qualquer consulta que esta lhe apresentar.

5- Dar parecer sobre o orçamento anual e a proposta de taxa apresentados pela direcção.

## CAPITULO QUARTO

### Administração financeira, orçamento e contas

#### Artigo 25.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

#### Artigo 26.º

1- Constituem receitas da associação:

a) As jóias de admissão;

b) As quotas;

c) Os juros dos fundos capitalizados;

d) Quaisquer outros rendimentos eventuais ou regulares não proibidos por lei.

2- Estão isentos de jóia os que à data da constituição desta associação eram associados da Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates.

#### Artigo 27.º

A jóia de admissão será igual a seis vezes o valor da respectiva quota mensal no ano da admissão.

#### Artigo 28.º

1- A quota devida por cada associado efectivo é estabelecida segundo uma taxa de proporção à facturação relativa às actividades abrangidas pela associação no ano do calendário anterior, mas nunca poderá ser inferior a um por cento do total das receitas orçamentadas.

2- Se não houver apuramento da facturação do ano completo, valerá a proporcional aos meses apurados.

3- Sem prejuízo de se vencerem mensalmente, as quotas poderão ser cobradas trimestralmente.

4- A taxa a que se refere o número um pode ser alterada anualmente pela assembleia geral.

5- A quota devida por cada associado aderente corresponderá a um valor fixo a determinar pela assembleia geral, sob proposta da direcção.

## CAPITULO QUINTO

### Regime disciplinar

#### Artigo 29.º

1- O incumprimento pelo associado de qualquer dever estabelecido nestes estatutos dará lugar, independentemente de eventual responsabilidade penal ou civil, à aplicação, conforme a gravidade da falta, o dolo e demais circunstancialismo ponderoso, de uma das seguintes penalidades:

a) Advertência;

b) Advertência registada;

c) Suspensão dos direitos de associado até três meses;

d) Exclusão de associado.

2- Não poderá ser aplicada qualquer sanção disciplinar sem que ao associado tenha sido instaurado processo disciplinar reduzido a escrito e assegurado o seu direito de defesa.

#### Artigo 30.º

1- Das deliberações dos órgãos associativos cabe recurso do associado para a assembleia geral, sem prejuízo do uso de quaisquer outros pertinentes meios jurídicos de reagir.

2- O direito de recurso caduca três meses após o conhecimento da deliberação em causa.

3- O recurso, que não segue especial formalismo, deverá, porém, se não for suscitado em reunião da assembleia geral, ser apresentado por escrito à direcção, a qual, se a deliberação recorrida for mantida, deverá convocar a assembleia geral para reunir no prazo máximo de trinta dias, a contar da apresentação do recurso.

## CAPITULO SEXTO

### Dissolução e liquidação

#### Artigo 31.º

A associação extingue-se nos casos e nos termos previstos na lei.

#### Artigo 32.º

Com ressalva de deliberação em contrário da assembleia geral, competirá conjuntamente à direcção e ao conselho fiscal em exercício à data da dissolução liquidá-la e prover pelo destino dos bens da associação.

Registado em 30 de janeiro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 4, a fl. 135 do livro n.º 2.



## II - DIREÇÃO

...

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

...

### II - ELEIÇÕES

...

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de janeiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA.

«Serve a presente comunicação, enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 29 de junho de 2017, será realizado na empresa abaixo identi-

ficada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA.

Morada: Aeroporto de Lisboa, Ed. 25, 6.º andar, 1704-801 Lisboa.»

#### **Bosch Termotecnologia, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo

do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de janeiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bosch Termotecnologia, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os

colaboradores signatários informam V. Ex.<sup>as</sup>, que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), com sede na Av. Infante D. Henrique, Lt 2E-3E, 1800-220 Lisboa no dia 21 de abril de 2017.

(*Seguem as assinaturas de 291 trabalhadores.*)»

## II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

### **Eugster & Frismag - Electrodomésticos, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Eugster & Frismag, L.<sup>da</sup>, realizada em 12 de janeiro de 2017, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2016.

Efetivos:

Cristina Maria Leonardo Silva Mota  
Carla Anjos Ferreira Franco  
Paulo Alexandre Santos Marta Inácio

BI/CC  
9646703  
10373513  
12252688

Teresa Paula Santos Roque 10299216  
Mónica Miguel Marques Silva 13737002

Suplentes:

Ana Cristina Santos Ferreira 9209039  
Isabel Maria Carvalho Alves 09871473  
Rodolfo Alves Pereira 13635142  
Ana Sofia Craveiro Alves Dias 09705958  
Ana Raquel Camarão Silva 13728877

Registado em 1 de fevereiro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 9, a fl. 117 do livro n.º 1.