



## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

#### Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

- Fitagro Grupo, SL - Autorização de laboração contínua .....	4542
- AZPO - Azeites de Portugal, SA - Autorização de laboração contínua .....	4543
- Elaia Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Beja) - Autorização de laboração contínua .....	4543
- Elaia Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Portalegre) - Autorização de laboração contínua .....	4544
- Lagar do Faro, Unipessoal, L. <sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua .....	4545

#### Portarias de condições de trabalho:

...

#### Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV .....	4546
---	------

#### Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão global .....	4547
- Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras .....	4558
- Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro - Alteração salarial e outras .....	4565
- Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE - Revisão global .....	4572

- Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e outro - Revisão global .....	4611
--	------

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional - ASCCGP - Alteração .....	4647
- União dos Sindicatos do Distrito de Leiria - USDL - Alteração .....	4648
- Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia - STARQ - Alteração .....	4648
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins, da Região a Norte do Rio Douro - Alteração .....	4648

**II – Direção:**

- Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Eleição .....	4648
--	------

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

- ACIPS - Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor que passa a denominar-se ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor - Alteração .....	4649
--	------

**II – Direção:**

- ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor - Eleição .....	4654
- Associação Portuguesa de Cabeleireiros e Estética de Braga - Eleição .....	4655

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

- MAHLE, SA - Alteração ..... 4655

**II – Eleições:**

- MAHLE, SA - Eleição ..... 4655

- Peugeot Citroën Automóveis Portugal, SA - Eleição ..... 4656

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

**I – Convocatórias:**

...

**II – Eleição de representantes:**

- Novo Modelo Europa, SA - Eleição ..... 4656

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações ..... 4657

1. Integração de novas qualificações ..... 4658

2. Integração de UFCD

...

3. Alteração de qualificações ..... 4673

4. Exclusão de qualificações ..... 4689

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

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

### **Fitagro Grupo, SL - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Fitagro Grupo, SL», NIF 980282063, com sede na Herdade do Sobrado, Estrada dos Gasparões, km 6.7, em Ferreira do Alentejo, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Beja, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial localizado no local da sede, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2018 e fevereiro de 2019.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para a atividade agrícola, outorgado pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo/FESAHT e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2010, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2011.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, porquanto, sendo a azeitona um produto altamente perecível, terá que ser colhido assim que se verifique a sua maturação sob pena de se deteriorar, perdendo o seu valor industrial. A rápida receção e tratamento da azeitona evitará, assim, que ocorram graves prejuízos económicos e financeiros, de consequências eventualmente irremediáveis, situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Possui Título de Exploração Industrial emitido pela Direção Regional de Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d*) do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho de 2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Fitagro Grupo, SL», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Herdade do Sobrado, Estrada dos Gasparões, km 6.7, em Ferreira do Alentejo, freguesia e concelho do mesmo nome, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2018 e fevereiro de 2019.

18 de dezembro de 2018 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **AZPO - Azeites de Portugal, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa «AZPO - Azeites de Portugal, SA», NIF 510 449 123, com sede no Lugar de Fortes, 7900-131 Ferreira do Alentejo, freguesia e concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial sito no local da sede, acima indicado.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para o comércio de produtos alimentares, outorgado pela ANACPA/FETESE e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2008.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, porquanto a empresa tem 3 secadores rotativos onde é evaporada a maior parte da água contida no bagaço da azeitona e que funcionam a alta temperatura, 700 °C e 800 °C. Para colocar estes secadores a funcionar de forma estável são necessárias várias horas, assim como, para proceder à sua paragem. Por este motivo, não é possível trabalhar apenas as oito horas diárias, sob pena dos mesmos não serem otimizados ou sofrerem avarias por inércia térmica, dado que os fornos não podem estar em constante mudança de temperatura. Por outro lado, a extração instalada na empresa é uma extração contínua, que tem obrigatoriamente de trabalhar sem paragens. Quando é feita uma paragem para manutenção a dessolventização, ou seja, o armazenamento de todo o hexano nos tanques de armazenamento demora cerca de dois dias e se a extratora funcionasse apenas de segunda a sexta, teria apenas dois dias de processamento normal visto que demora quase um dia até estabilizar e dois dias a descarregar, sobrando dois dias de trabalho efetivo. Para responder às necessidades de otimização dos equipamentos mencionados, entende a requerente que, os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, conforme título de exploração industrial, emitido pelo IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, do Ministério Adjunto e da Economia;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d)* do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho de 2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «AZPO - Azeites de Portugal, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, sito no Lugar de Fortes, 7900-131 Ferreira do Alentejo, freguesia e concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja.

18 de dezembro de 2018 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Elaia Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Beja) - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Elaia Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA», NIF 508 819 210, com sede na Rua Dr. António Loureiro Borges, 2, Edf. Arquiparque 2, 3.º, Miraflores, 1495-131 Algés, freguesia do mesmo nome, concelho de Oeiras, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial localizado na Herdade do Marmelo, freguesia de Cavaleiros, concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2018 e janeiro de 2019.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para atividade agrícola, outorgado pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo/FESAHT e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, porquanto, sendo a

azeitona um produto altamente perecível, terá que ser colhido assim que se verifique a sua maturação sob pena de se deteriorar, perdendo o seu valor industrial. A rápida receção e tratamento da azeitona evitará, assim, que ocorram graves prejuízos económicos e financeiros, de consequências eventualmente irremediáveis, situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Possui Título de Exploração Industrial emitido pela Direção Regional de Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d*) do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho de 2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Elaia Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Herdade do Marmelo, freguesia de Cavaleiros, concelho de Ferreira do Alentejo, distrito de Beja, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2018 e janeiro de 2019.

18 de dezembro de 2018 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Elaia Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA (Portalegre) - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Elaia Lagar - Produção e Comercialização

de Azeite, SA», NIF 508 819 210, com sede na Rua Dr. António Loureiro Borges, 2, Edf. Arquiparque 2, 3.º, Miraflores, 1495-131 Algés, freguesia do mesmo nome, concelho de Oeiras, distrito de Lisboa, requereu, nos termos e para os efeitos no disposto do número 3 do artigo 16.º Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial localizado em Monte do Painho, EN 244, km 109, 7480-182 Avis, freguesia e concelho de Avis, distrito de Portalegre, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2018 e janeiro de 2019.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para atividade agrícola, outorgado pela Associação dos Agricultores do Distrito de Évora/FESAHT e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2009.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, porquanto, sendo a azeitona um produto altamente perecível, terá que ser colhido assim que se verifique a sua maturação sob pena de se deteriorar, perdendo o seu valor industrial. A rápida receção e tratamento da azeitona evitará, assim, que ocorram graves prejuízos económicos e financeiros, de consequências eventualmente irremediáveis, situação que apenas será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Possui Título de Exploração Industrial emitido pela Direção Regional de Agricultura do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d*) do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho de 2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a*) do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Elaia Lagar - Produção e Comercialização de Azeite, SA», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado em Monte do Painho, EN 244, km 109, 7480-182 Avis, freguesia e concelho de Avis, distrito de Portalegre, no âmbito da Campanha Agrícola da Azeitona, no período compreendido entre outubro de 2018 e janeiro de 2019.

18 de dezembro de 2018 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Lagar do Faro, Unipessoal, L.<sup>da</sup> - Autorização de laboração contínua**

A empresa «Lagar do Faro, Unipessoal, L.<sup>da</sup>», NIF 508 623 812, com sede na EN 387, km 13, 67 Apt.º, Cuba, 7940-311 Faro do Alentejo, freguesia Faro do Alentejo, concelho de Cuba, distrito de Beja, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no seu estabelecimento industrial sito na Herdade das Ladeiras, freguesia de Faro do Alentejo, concelho de Cuba, distrito de Beja.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e sucessivas alterações, sendo aplicável o contrato coletivo de trabalho para atividade agrícola, outorgado pela Associação dos Agricultores do Baixo Alentejo/FESAHT e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2010.

A requerente fundamenta o pedido em razões, essencialmente de ordem técnica e económica, porquanto, se encontra inserida numa atividade de carácter sazonal e para obtenção dos padrões de qualidade pretendidos para o produto final, existe necessidade de adaptar os períodos de trabalho em função do aprovisionamento da matéria-prima, a qual se encontra sujeita a diversos condicionantes, designadamente os climáticos. O objetivo principal será, por conseguinte, minimizar o tempo entre a receção da azeitona e a sua transformação em azeite, processo que pressupõe aumentar

ao máximo o rendimento/eficiência da estrutura que suporta a atividade, obviando assim a elevadas perdas a nível económico. Neste sentido, entende a requerente que, os aludidos desideratos só serão passíveis de concretização mediante o recurso ao regime de laboração solicitado.

Os trabalhadores envolvidos no regime de laboração requerido deram o seu acordo por escrito.

Assim, e considerando que:

1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;

2- Não existem estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, legalmente constituídas, nem é desenvolvida atividade sindical na empresa;

3- A situação respeitante aos trabalhadores abrangidos pelo regime de laboração contínua encontra-se acima expressa;

4- Se encontra autorizada a laboração no estabelecimento, por despacho emitido pela Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo, do Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural;

5- O processo foi regularmente instruído e se comprovam os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, enquanto membro do Governo responsável pelo sector de atividade em causa, o Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do disposto na alínea *d)* do número 3 do Despacho n.º 5564/2017, do Ministro da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural, de 1 de junho de 2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 121, de 26 de junho, e enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Emprego, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos da alínea *a)* do número 1.6 do Despacho n.º 1300/2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, de 13 de janeiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa «Lagar do Faro, Unipessoal, L.<sup>da</sup>», a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial, localizado na Herdade das Ladeiras, freguesia de Faro do Alentejo, concelho de Cuba, distrito de Beja.

18 de dezembro de 2018 - O Secretário de Estado da Agricultura e Alimentação, *Luís Medeiros Vieira* - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2018, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às atividades de importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes requereram a extensão das alterações do 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.

Considerando o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações previstas no âmbito da convenção com as que se pretende abranger com a extensão, foi efetuado o estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Segundo o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2016 estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, 496 trabalhadores por contra de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 54,6 % são homens e 45,4 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 392 TCO (79 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 104 TCO (21 % do total) as remunerações são inferiores às convencionais, dos quais 59,6 % são homens e 40,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução do leque salarial e uma ligeira diminuição das desigualdades.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e do estatuído nos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

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*, Separata, n.º 49, de 15 de novembro de 2018, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho 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 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações em vigor do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2018, 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 importação, distribuição, exibição e laboratórios cinematográficos 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- 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 de 1 de dezembro de 2018.

17 de dezembro de 2018 - O Secretário de Estado do Emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a ANF - Associação Nacional das Farmácias e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Revisão global**

#### CAPÍTULO I

#### **Âmbito e vigência do CCT**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito pessoal e geográfico**

1- São entidades outorgantes do presente CCT, de um lado, a ANF - Associação Nacional das Farmácias, adiante designada por ANF, e, de outro, o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia.

2- O presente CCT obriga, de um dos lados, todas as entidades empregadoras representadas pela ANF que exerçam a atividade farmácia de oficina nos distritos do Continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores representados pelo sindicato outorgante que desempenhem as funções inerentes às profissões e categorias previstas no presente CCT.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência e denúncia**

1- Este CCT entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, nos termos legais, e é válido por vinte e quatro meses, salvo quanto à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, cuja vigência é de doze meses, que produzirão efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2019.

2- O CCT considera-se sucessivamente prorrogado por iguais períodos enquanto qualquer das partes o não denunciar com a antecedência mínima de sessenta dias em relação ao termo de cada um dos períodos de vigência, através de carta registada dirigida ao outro outorgante, acompanhada de uma proposta negocial.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a denúncia e a proposta de mera revisão do presente CCT regem-se pelas normas legais que, em cada momento, estiverem em vigor.

4- Em qualquer altura da sua vigência pode, porém, este contrato ser revisto total ou parcialmente por acordo entre as partes contratantes.

5- A proposta de revisão ou, no caso de denúncia, de celebração de nova convenção será comunicada à outra entidade outorgante, por carta registada ou protocolo, e enviada cópia ao ministério responsável pela área laboral.

6- A resposta à proposta de revisão ou de celebração de nova convenção deve ser apresentada à outra entidade no prazo máximo de trinta dias.

7- No caso de proposta de revisão apresentada antes de terem decorrido seis meses de vigência da convenção, a entidade destinatária pode recusar-se a negociar enquanto o mesmo não decorrer, devendo neste caso, informar a outra parte no prazo de 10 dias úteis.

8- As negociações devem iniciar-se nos oito dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato e ficar concluídas no prazo de sessenta dias a contar do início das negociações.

9- Findo o prazo referido no número anterior, caso não se consiga o acordo, considera-se que as negociações se goraram, seguindo-se os trâmites legais.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Contratos individuais**

O presente contrato coletivo de trabalho aplica-se a todos os contratos individuais de trabalho, exceto na parte em que estes definirem cláusulas ou condições mais vantajosas para os trabalhadores a que respeitem, sem prejuízo das modificações de que forem objeto ao abrigo do presente CCT ou da lei.

#### CAPÍTULO II

#### **Admissão e enquadramento profissional**

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Admissão**

1- Sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula e na cláusula 5.<sup>a</sup>, só poderão ser admitidos na farmácia os trabalhadores que satisfizerem as seguintes condições:

a) Para a carreira de técnicos auxiliares de farmácia - 12.<sup>o</sup> ano de escolaridade e curso de formação de «Técnico de Auxiliar de Farmácia», que preencha os seguintes requisitos:

I) O curso terá que ser ministrado em entidade formadora certificada oficialmente;

II) O curso deve permitir a aquisição, através de formação teórica e teórico-prática, das seguintes competências:

i. Dispensa medicamentos e outros produtos de saúde de acordo com os procedimentos legais; informação sobre a sua indicação terapêutica, correta utilização e conservação; promoção da adesão à terapêutica;

ii. Dispensa de medicamentos não sujeitos a receita médica de acordo com os protocolos em vigor na farmácia;

iii. Aconselhamento sobre estilos de vida saudáveis;

iv. Realização de determinações de parâmetros bioquímicos e fisiológicos de acordo com os protocolos em vigor na farmácia;

v. Preparação de medicamentos manipulados cumprindo todos os requisitos técnicos e legais;

vi. Realização tarefas relativas a faturação de receituário, controlo de stocks existentes (medicamentos, produtos de saúde, consumíveis e outros materiais), manutenção e con-

trol de equipamentos;

vii. Contribuição para uma imagem ética e profissional da farmácia;

viii. Domínio do sistema informático da farmácia e as novas tecnologias;

ix. Relacionamento de forma adequada com os demais profissionais da farmácia e da saúde.

III) O curso deve ter uma duração total de, pelo menos, 240 horas de formação, metade das quais em formação teórica e a outra metade em formação teórico-prática.

b) Para a carreira de «Técnico de Farmácia» - cédula profissional de técnico de farmácia.

2- Nenhum trabalhador pode iniciar o exercício de funções sem que tenha feito prova documental de que reúne os requisitos previstos no número anterior.

3- A partir da data de entrada em vigor do artigo 2.º do regulamento aprovado pela Deliberação n.º 396/2017 do INFARMED - Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, IP publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 95, de 17 de maio de 2017, que determina a formação profissional para o exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, só poderão exercer as funções de TAF os trabalhadores que reúnam os requisitos da formação estabelecidos no referido artigo 2.º, ou que se encontrem numa das situações previstas no artigo 3.º do regulamento supra identificado.

4- O disposto no número anterior considerar-se-á substituído por disposição legal ou regulamentar, com natureza imperativa, que venha a alterar ou revogar, total ou parcialmente, o regulamento nele identificado.

#### Cláusula 5.ª

##### TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a

1- Pode ser admitido por contrato de trabalho para a categoria profissional de TAFE - Técnico/a auxiliar de farmácia estagiário/a, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador inscrito em curso de formação que preencha os requisitos estabelecidos na regulamentação referida nos números 3 ou 4 da cláusula 4.ª do presente CCT.

2- O início do exercício de funções na farmácia está condicionado à apresentação prévia pelo/a candidato/a de documento comprovativo de que iniciou a frequência da formação exigida para a obtenção da qualificação de técnico/a auxiliar de farmácia.

3- O TAFE, para além das atividades a desenvolver no âmbito da formação prática que decorra na farmácia, pode colaborar em atividades relativas a atos inerentes ao exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, desde que as execute sem autonomia funcional e as mesmas se mostrem relevantes, complementares ou acessórias para a sua formação prática em contexto de trabalho.

4- O TAFE, contratado a tempo completo, terá direito a uma remuneração mensal, nos seguintes termos:

a) Até completar um ano de exercício de funções, terá direito a uma remuneração mensal, não inferior a 80 % da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, ou a 80 % da retribuição mínima mensal ga-

rantida (salário mínimo nacional), consoante a que for mais favorável;

b) Após completar um ano de exercício de funções de TAFE, terá direito a uma remuneração mensal não inferior à retribuição mínima garantida ou a uma remuneração correspondente a 90 % da remuneração mínima prevista no presente CCT para a categoria de TAF, consoante a que for mais favorável.

5- A remuneração do TAFE com contrato de trabalho a tempo parcial será proporcional ao período normal de trabalho acordado por comparação ao período normal de trabalho dos trabalhadores a tempo completo, calculada nos termos do número anterior.

6- O TAFE beneficia dos direitos e está adstrito ao cumprimento dos deveres previstos no presente CCT.

7- O TAFE quando obtiver a qualificação de TAF tem o dever de informar por escrito a farmácia de tal facto e apresentar certificado comprovativo da qualificação obtida, acedendo à categoria profissional de TAF - Técnico Auxiliar de Farmácia, com efeitos ao primeiro dia de calendário do mês seguinte.

8- O disposto na presente cláusula, enquanto não for publicada a Qualificação de Técnico Auxiliar de Farmácia no Catálogo Nacional de Qualificações, prevista na regulamentação a que se refere o número 3 da cláusula 4.ª do presente CCT, é aplicável ao trabalhador que frequente curso de formação ministrado por entidade formadora certificada oficialmente e que preencha os requisitos enunciados no número 3 do artigo 2.º da regulamentação atrás referida, o qual acederá à categoria profissional de TAF após informar por escrito a farmácia da obtenção da formação para TAF e apresentar o respetivo certificado comprovativo, com efeitos ao primeiro dia de calendário do mês seguinte.

9- O regime constante dos números precedentes não obsta a que as farmácias concedam estágios de formação, profissionais, ou curriculares através de outras modalidades contratuais legalmente admissíveis ou exigidas por lei, caso em que, em detrimento do disposto na presente cláusula, será aplicável o regime legal ou contratual previsto para a modalidade adotada.

#### Cláusula 6.ª

##### Período experimental

O período experimental rege-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 7.ª

##### Admissão para efeito de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para substituir outro que esteja de férias ou cujo contrato se encontre temporariamente suspenso rege-se pelo disposto na lei, sem prejuízo dos requisitos previstos na cláusula 4.ª

#### Cláusula 8.ª

##### Carreiras e categorias profissionais dos profissionais de farmácia

1- As carreiras dos profissionais de farmácia previstas no presente CCT e as categorias que as compõem, são as cons-

tantes dos números seguintes.

2- A carreira de TAF - Técnico Auxiliar de Farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TAFE - Técnico (a) auxiliar de farmácia estagiário;
- b) TAF - Técnico(a) auxiliar de farmácia;
- c) TAF GIII - Técnico(a) auxiliar de farmácia grau III;
- d) TAF GII - Técnico (a) auxiliar de farmácia grau II;
- e) TAF GI - Técnico (a) auxiliar de farmácia grau I.

3- A carreira de TF - Técnico de Farmácia é constituída pelas seguintes categorias profissionais:

- a) TF G III - Técnico(a) de farmácia grau III;
- b) TF G II - Técnico(a) de farmácia grau II;
- c) TF G I - Técnico(a) de farmácia grau I.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Progressão profissional

1- A progressão profissional na carreira de TAF é a seguinte:

a) Acede à categoria de TAF, o TAFE que preencha os requisitos previstos, consoante o caso, no número 7 ou no número 8 da cláusula 5.<sup>a</sup>;

b) Acede à categoria de TAF GIII o TAF com 3 anos na categoria e com um mínimo de 625 dias de permanência efetiva nesta categoria;

c) Acede à categoria de TAF GII, o TAF GIII com 6 anos de antiguidade nesta categoria;

d) Acede à categoria de TAF GI, o TAF GII com 6 anos de antiguidade nesta categoria.

2- A progressão profissional na carreira de TF é a seguinte:

a) Acede à categoria de TF G II, o TF G III, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria;

b) Acede à categoria de TF G I, o TF G II, com 6 anos de experiência efetiva nesta categoria.

3- O regime previsto nas alíneas c) e d) do número 1 e o previsto no número 2 desta cláusula, não prejudica a aplicabilidade do regime das diuturnidades.

4- Os regimes de progressão na carreira profissional previstos no número 1 e no número 2 podem ser afastados por acordo escrito entre a farmácia e, consoante o caso, o TF ou o TAF, nos termos e com os efeitos previstos na cláusula 25.<sup>a</sup>, processando-se, nesse caso, o acesso às categorias previstas nos seguintes termos:

a) Na carreira de TAF, com exceção da progressão para a categoria de TAFE, em que a progressão para TAF se fará nos termos previstos na alínea a) do número 1 da presente cláusula e da progressão para a categoria de TAF GIII, em que a mesma se efetuará assim que o TAF obtiver 45 pontos nesta categoria, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida;

b) Na carreira de TF, a progressão para a categoria imediatamente superior efetuar-se-á após o trabalhador obter 90 pontos na categoria detida.

5- Os pontos que sejam atribuídos no ano em que o TF ou o TAF atinja o limite fixado no número anterior e que excedam tal limite serão incluídos na pontuação referente ao grau para o qual o TF ou o TAF progrediu.

6- A formação profissional certificada, que seja ministrada por entidades formadoras certificadas oficialmente nas áreas de educação e formação «Saúde» e/ou «Ciências farmacêuticas», que o TF ou o TAF obtenha será computada para efeitos da pontuação prevista no número anterior, correspondendo a cada 7h30m de formação certificada 1 ponto, até ao limite total, em cada ano civil, de 4 pontos.

7- No caso de a farmácia não proporcionar ao TAF ou ao TF, em cada ano civil, pelo menos 15 horas de formação, serão atribuídos automaticamente ao trabalhador 2 pontos, os quais serão computados para efeitos do limite total de pontuação previsto no número anterior e dos pontos relevantes para progressão na carreira previstos no número 4 da presente cláusula.

8- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) No ano de admissão do trabalhador, no caso de a duração do contrato de trabalho não atingir nesse ano pelo menos 6 meses;

b) No caso das ausências ao trabalho, que a lei não considere como prestação efetiva de trabalho, totalizarem, isolada ou conjuntamente, no mesmo ano civil, mais do que 60 dias.

9- Nos casos previstos no número 4 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam, em relação à progressão na totalidade da sua carreira profissional, das seguintes garantias de aplicação automática:

a) Os profissionais de farmácia com a categoria de TAF que não obtenham o número de pontos necessário para progredir para a categoria de TAF GIII no prazo de quatro anos civis completos de permanência efetiva naquela categoria, findo aquele prazo, progridem imediatamente para a categoria de TAF GIII, independentemente do número de pontos que tenham obtido nesse período;

b) Os profissionais de farmácia com as demais categorias profissionais previstas no anexo I que não obtenham o número de pontos necessário para progredir para a categoria profissional subsequente, progridem para essa categoria profissional no dia imediatamente seguinte aquele em que atinjam sete anos civis completos de permanência efetiva na categoria detida, independentemente do número de pontos que tenham obtido nesse período.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Antiguidade e permanência efetiva na categoria

1- A entidade empregadora, para efeitos do disposto na cláusula anterior, deve proceder a um registo que permita apurar a antiguidade e o tempo de permanência efetiva do trabalhador na categoria profissional.

2- O registo referido no número anterior cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja a categoria de TAF GI ou de TF GI.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Atividades

1- As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TAF, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 5.<sup>a</sup> relativamente ao TAFE, consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob con-

trol e supervisão do farmacêutico.

2- As atividades a desenvolver no âmbito da carreira de TF consubstanciam-se na execução de todos os atos inerentes ao exercício farmacêutico, sob supervisão do farmacêutico, utilizando técnicas de base científica com fins de promoção da saúde e de prevenção.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### **Distintivo**

Os trabalhadores usarão na bata e sobre o peito, do lado esquerdo, um distintivo, a fornecer pelo sindicato quando o trabalhador seja associado deste, de onde conste a respetiva profissão.

### **CAPÍTULO III**

## **Prestação de trabalho**

### **SECÇÃO I**

#### **Local de trabalho**

Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### **Local de trabalho**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a sua atividade no local contratualmente definido.

2- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### **Transferência de local de trabalho**

A transferência, definitiva ou temporária, de local de trabalho rege-se pelo disposto na lei.

### **SECÇÃO II**

## **Duração e organização do tempo de trabalho**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### **Período normal de trabalho e horário de trabalho**

1- O período normal de trabalho terá a duração máxima de quarenta horas semanais.

2- Compete ao empregador determinar o horário de trabalho, dentro dos limites da lei e do presente contrato coletivo, tendo em conta o regime de período de funcionamento que seja aplicável à farmácia.

3- A alteração ao horário de trabalho será efectuada nos termos da lei.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

#### **Horários em regime de adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho pode ser definido em ter-

mos médios, caso em que poderá ser aumentado até 2 horas, não podendo o período normal de trabalho semanal exceder as 50 horas.

2- A duração média do período normal de trabalho é apurada por referência a um período que não poderá exceder 6 meses.

3- Nas semanas em que a duração do período normal de trabalho seja menor, o acerto da média do período normal de trabalho poderá efetuar-se por via da redução do período de trabalho diário até ao limite de 2 horas, ou da redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do subsídio de refeição.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### **Horários em regime de banco de horas**

1- O período normal de trabalho diário, nas condições e casos previstos nos números seguintes, pode ser aumentado até 3 horas, tendo o acréscimo por limite 200 horas, por ano.

2- A entidade empregadora tem de comunicar ao trabalhador a necessidade de prestar trabalho em regime de banco de horas logo que tomar conhecimento do motivo justificativo.

3- A prestação de trabalho em regime de banco de horas, nos termos previstos nos números anteriores, só pode ocorrer se estiver em causa a ulatimação de receituário urgente ou o suprimento de atraso ou falta imprevista do trabalhador que deveria apresentar-se ao serviço.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, ao abrigo e dentro dos limites do disposto no número 1, efetuar-se-á pela concessão do correspondente tempo de descanso.

5- O gozo do tempo de descanso compensatório previsto no número anterior deverá efetivar-se até ao final do mês seguinte aquele em que ocorreu o trabalho prestado em acréscimo ou, por acordo com o trabalhador, até ao final do ano civil a que respeite.

6- Por acordo entre entidade empregadora e o trabalhador, o tempo correspondente ao descanso compensatório referido no número anterior, pode ser remido a dinheiro.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

O regime de isenção de horário de trabalho é o constante da lei.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Intervalos de descanso**

1- O intervalo para refeição não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser reduzido até trinta minutos ou ter uma duração superior à prevista no número anterior.

3- No caso de ser praticado horário em regime de adaptabilidade, ou em banco de horas, por acordo com o trabalhador, o limite a que se refere o número 1 pode ser alargado até 6 horas consecutivas.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**(Tolerância no registo do ponto)**

1- Na entrada ao serviço haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário estabelecido, desde que não se verifique qualquer prejuízo para o atendimento adequado e pontual dos utentes.

2- Haverá uma tolerância de quinze minutos em relação ao horário de encerramento para ulitimação de receituário urgente.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Descanso semanal**

1- O dia de descanso obrigatório é o domingo.

2- O dia de descanso obrigatório pode não ser o domingo, mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

3- Nos casos previstos no número anterior, será garantido ao trabalhador o gozo de 2 domingos como dia de descanso obrigatório, por cada mês de calendário.

4- Para além do descanso semanal obrigatório, os trabalhadores têm direito a um dia completo de descanso semanal complementar.

5- O gozo do dia de descanso semanal complementar, pode ser fraccionado em dois meios dias de descanso.

6- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado, por determinação da entidade empregadora, numa das duas modalidades a seguir indicadas:

a) No dia imediatamente anterior ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) No meio período de trabalho imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o outro meio período de descanso complementar gozado noutra dia da semana.

7- O trabalhador que preste serviço em dia de descanso semanal obrigatório descansará num dos três dias seguintes.

8- O dia ou meio dia de descanso complementar pode, por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, ser substituído por remuneração.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Descanso após serviço permanente**

O trabalhador que em dia útil preste serviço, entre as zero e as oito horas, para assegurar o serviço permanente, descansará todo o período normal de trabalho desse mesmo dia, sem perda de remuneração e do subsídio de refeição.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Registo do trabalho extraordinário**

1- É trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho extraordinário será registado em livro próprio, existente na farmácia ou posto farmacêutico.

**CAPÍTULO IV**

**Retribuição e outras prestações pecuniárias**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Remuneração mínima e remuneração base mensais**

1- Para efeitos do presente CCT entende-se por:

a) Remuneração mínima - a constante, para cada categoria profissional, do anexo I.

b) Remuneração base - a do número anterior, acrescida do valor das diuturnidades a que o trabalhador tiver direito, se outra superior não estiver estabelecida.

c) O valor da remuneração/hora é o que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{R \times 12}{N \times 52}$$

sendo: R= remuneração base;

N= número de horas semanais.

2- A entidade empregadora é obrigada a entregar aos seus trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, no qual figurem: o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, período de trabalho normal e as horas extraordinárias, subsídios, descontos e o montante líquido a receber.

3- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês e, pelo menos, até à hora normal de encerramento da farmácia.

Cláusula 25.<sup>a</sup>

**(Tabelas salariais)**

1- As remunerações mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, são as constantes das tabelas A constantes do anexo I, salvo nos casos previstos no número seguinte.

2- As remunerações mensais dos TF ou dos TAF que acordem com a farmácia a aplicação do regime premial e de progressão por pontos nos termos previstos nos números 4 e 5 da cláusula 9.<sup>a</sup> e na cláusula 26.<sup>a</sup>, são as constantes das respetivas tabelas B que integram o anexo I.

Cláusula 26.<sup>a</sup>

**Regime premial e de progressão por pontos**

1- O TF ou o TAF e a farmácia, podem acordar por escrito a aplicação, cumulativa e incidível, do regime premial e de progressão na carreira profissional por pontos, previsto nos números seguintes.

2- A retribuição mensal do trabalhador terá o valor previsto na tabela B do anexo I para a respetiva categoria profissional.

3- O trabalhador, em função dos objetivos anuais que atingir, terá direito a um prémio anual, por desempenho e/ou mérito, com os valores indicados na tabela salarial B, constante do anexo I, correspondente à categoria detida pelo trabalhador, bem como, para efeitos de progressão na carreira nos termos previstos no número 4 da cláusula 9.<sup>a</sup>, à atribuição da pontuação correspondente ao resultado dos objetivos anuais atingido, nos termos previstos na referida tabela salarial B, que lhe seja aplicável.

4- Os objetivos serão fixados para cada ano civil, até ao

dia 31 de janeiro do ano a que respeitarem, podendo ser, por efeitos de dados apurados e relativos ao fecho de contas do ano anterior, retificados até ao dia 28 de fevereiro.

5- Os objetivos fixados devem ser claros, contextualizados com a realidade da farmácia e passíveis de ser monitorizados por ambas as partes ao longo do ano, devendo 25 % dos objetivos fixados resultar de consenso entre o TF ou o TAF e a farmácia.

6- A retificação dos 25 % dos objetivos fixados por consenso entre o TF ou o TAF e a farmácia apenas pode verificar-se mediante acordo entre as partes.

7- O resultado da avaliação deve ser comunicado ao trabalhador, por escrito, até ao dia 28 de fevereiro do ano seguinte a que se reportar.

8- O prémio a que se refere o número 3, será pago ao trabalhador até ao final do primeiro trimestre do ano civil seguinte a que disser respeito, salvo acordo escrito que estabeleça outro tempo de cumprimento, que não poderá ultrapassar o final desse ano civil.

9- A atribuição de pontos decorrente da aplicação do disposto no número 3, produzirá efeitos ao dia 1 de janeiro de cada ano.

10- No caso da farmácia não proceder à fixação dos objetivos nos termos do número 4, e/ou não proceder à comunicação do resultado da avaliação, até à data limite fixada no número 7, será atribuída ao trabalhador uma avaliação correspondente ao escalão de 12 pontos, para efeitos de progressão na carreira e atribuição do prémio anual.

11- Nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime, todos os valores constantes na coluna «prémio anual» das tabelas B do anexo I são reduzidos para metade

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades**

1- Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I-A, abrangidos pelo presente CCT têm direito a diuturnidades nos termos previstos no anexo II e segundo as regras de vencimento estabelecidas na portaria ali referida, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os profissionais de farmácia com as categorias profissionais referidas no anexo I-A admitidos após 13 de junho de 2010, beneficiam do disposto no número anterior, salvo se a remuneração base mensal que auferiram for igual ou superior ao montante que resultaria da soma da retribuição mínima garantida, consoante o caso, à respetiva categoria profissional com as diuturnidades que venceria nos termos da portaria referida no anexo II.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Trabalho especial**

1- Sempre que o técnico auxiliar de farmácia, ou o técnico

de farmácia, exerça funções que ultrapassem as inerentes ao exercício da sua categoria profissional, por delegação escrita da entidade empregadora, especificando as funções a desempenhar, terá direito a um suplemento mínimo de 10 % sobre o vencimento real.

2- Esta delegação não poderá ser retirada sem motivo justificado e terá a duração mínima de seis meses, renovável por iguais períodos.

3- Se a entidade empregadora pretender avocar as funções delegadas, deverá comunicá-lo ao trabalhador, por escrito, até trinta dias do termo do último período de seis meses.

4- A avocação das funções delegadas implica, para o trabalhador, a perda automática do suplemento referido no número 1.

5- Se a entidade empregadora não usar da faculdade referida no número 3, entende-se que renova a delegação por novo período de seis meses.

6- Dentro de seis meses após a avocação, a entidade empregadora não poderá delegar aquelas funções em qualquer outro trabalhador, sendo permitido, no entanto, voltar a delegá-las no mesmo trabalhador.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Alteração da retribuição**

1- Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria ou retribuição superior, por período igual ou superior a quinze dias de trabalho consecutivo, passará a receber retribuição igual à do trabalhador substituído, enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar para além de cento e vinte e cinco dias, o trabalhador substituído manterá a remuneração do substituído quando regressar às suas anteriores funções.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de férias**

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de férias, nos termos da lei.

2- Este subsídio será pago de uma só vez, até cinco dias antes do início das férias, quer estas sejam gozadas de uma só vez, quer interpoladamente.

3- Sempre que o dia do pagamento da retribuição mensal esteja contido no período de férias, o trabalhador receberá a respetiva retribuição até à data fixada no número anterior.

4- O subsídio de férias beneficiará sempre de qualquer aumento da retribuição mensal que se efectue até ao início das férias.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT têm direito a um subsídio de Natal nos termos da lei.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Remuneração do trabalho suplementar**

1- O pagamento do trabalho suplementar é calculado nos termos do esquema seguinte:

- a) Em dias normais de trabalho;
- i) 1.ª hora - valor/hora acrescido de 25 %;
- ii) 2.ª hora e seguintes - valor/hora acrescido de 50 %;
- iii) Entre as 0 e as 9 horas - valor/hora acrescido de 37,5 %.
- b) Em dia de descanso semanal complementar;
- i) Até às 19 horas - valor/hora acrescido de 75 %;
- ii) das 19 às 20 horas - valor/hora acrescido de 100 %;
- iii) Das 20 às 24 horas - valor/hora acrescido de 150 %.
- c) Em dia de descanso semanal obrigatório ou em feriado;
- i) Das 0 às 9 horas - valor/hora, acrescido de 125 %;
- ii) Das 9 às 19 horas - valor/hora, acrescido de 75 %;
- iii) Das 19 às 20 horas - valor/hora, acrescido de 100 %;
- iv) Das 20 às 24 horas - valor/hora, acrescido de 150 %.
- d) Dia seguinte a dia de descanso semanal obrigatório ou a dia feriado;

Das 0 às 9 horas - valor/hora, acrescido de 37,5 %.

2- O trabalho suplementar deve ser repartido equitativamente por todo os trabalhadores que o desejem realizar, desde que a entidade empregadora reconheça neles a capacidade física e a competência adequadas à prestação do trabalho noturno, sem prejuízos dos condicionalismos relativos ao trabalho de menores.

#### Cláusula 33.ª

##### Subsídio de refeição

O trabalhador tem direito a um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, por cada dia em que preste no mínimo quatro horas de trabalho efectivo.

#### Cláusula 34.ª

##### Serviço permanente

1- Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, o trabalho prestado para assegurar o serviço permanente das farmácias, pode ser remunerado por uma taxa fixa estabelecida livremente pelas partes, acrescida das taxas de chamadas atendidas pelo trabalhador.

2- O acordo referido no número anterior pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses.

3- Em caso de denúncia do acordo cessa a atribuição ao trabalhador das taxas referidas no número um, passando o trabalho suplementar a ser remunerado nos termos do regime definido no número 1, da cláusula 32.ª

#### Cláusula 35.ª

##### Serviço de disponibilidade

1- Por cada semana completa em que preste serviço de disponibilidade, o trabalhador auferirá um subsídio no valor previsto no anexo II, acrescido das taxas de chamada atendidas pelo trabalhador naquele período.

2- Quando o serviço de disponibilidade for prestado por períodos inferiores a uma semana, o subsídio será atribuído proporcionalmente.

3- O subsídio estabelecido nesta cláusula será revisto anualmente, em simultâneo com a revisão das tabelas salariais.

4- A atribuição do subsídio cessa quando cessar a presta-

ção do serviço de disponibilidade.

5- O trabalhador obriga-se a prestar, por mês, uma semana de serviço de disponibilidade.

6- A prestação de serviço de disponibilidade para além de uma semana em cada mês depende de acordo do trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Feriados, férias e faltas

#### SECÇÃO I

#### Feriados e férias

##### Cláusula 36.ª

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios, aquele que estiverem estabelecidos na lei.

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

3- São ainda concedidos os feriados facultativos seguintes:

a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

5- No caso de a farmácia possuir posto farmacêutico em concelho diverso do da sede, os trabalhadores deste gozarão o feriado municipal do concelho onde o posto estiver instalado.

##### Cláusula 37.ª

##### Direito a férias

O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis e rege-se nos termos da lei.

##### Cláusula 38.ª

##### Marcação, alteração, adiamento ou interrupção da época de férias

1- A marcação da época das férias rege-se pelo disposto na lei.

2- Se, depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por exigências imperiosas de funcionamento da farmácia, alterar, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3- O adiamento ou a interrupção das férias por motivo de doença rege-se pelo disposto na lei.

##### Cláusula 39.ª

##### Férias interpoladas

O trabalhador deve gozar as férias em dias seguidos, podendo, por mútuo acordo com a entidade patronal, gozá-las interpoladamente, nos termos da lei.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Faltas justificadas

O regime de faltas justificadas é o constante da lei

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comunicação do motivo de falta

A comunicação das faltas rege-se pelo disposto na lei.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de doença ou acidente

As faltas por motivo de doença ou acidente serão comprovadas nos termos da lei.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Faltas por motivo de detenção ou prisão preventiva

1- As faltas resultantes da impossibilidade de prestar trabalho por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador consideram-se sujeitas ao regime da cláusula 40.<sup>a</sup>

2- Se, porém, o trabalhador vier a ser condenado por decisão judicial, transitada em julgado, as referidas faltas serão, para todos os efeitos, tidas como injustificadas.

3- É garantido o lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por condenação judicial por crime não doloso cuja pena tenha sido inferior a cento e cinquenta dias de prisão.

4- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora poderá admitir um trabalhador substituto que só auferirá dos direitos consignados no respetivo contrato escrito de substituição.

## CAPÍTULO VI

### Vicissitudes contratuais

## SECÇÃO I

### Transmissão da farmácia

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Transmissão de farmácia

À transmissão da farmácia aplica-se o disposto na lei.

## SECÇÃO II

### Cedência ocasional

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1- A cedência ocasional pode verificar-se em qualquer ou-

tra situação para além das previstas na lei desde que haja acordo escrito entre a entidade empregadora, o trabalhador e a entidade cessionária.

2- A duração da cedência rege-se pelo disposto na lei.

3- O acordo de cedência está sujeito à forma escrita e deve observar o conteúdo previsto na lei.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

1- É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2- A matéria da cessação do contrato individual de trabalho é a constante da lei em vigor.

## CAPÍTULO VIII

### Regimes especiais

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais

O trabalho prestado por menores, pessoas com deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e trabalhadores-estudantes é regulado pelos regimes especiais previstos na lei.

## CAPÍTULO IX

### Actividade e direitos sindicais

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Fiscalização sindical

É facultado aos delegados sindicais a fiscalização das condições de trabalho e, em geral, do cumprimento do presente CCT.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Exercício do direito sindical

1- À entidade empregadora é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

2- A entidade empregadora é obrigada a facilitar, nos termos da lei, a divulgação dos documentos emanados do sindicato, permitindo a afixação em quadro próprio, no laboratório ou noutro local mais adequado, de todas as circulares e outra literatura sindical.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Dispensas e faltas para atividade sindical

Os membros das estruturas representativas dos trabalhadores beneficiam do regime de proteção especial previsto na

lei, nomeadamente em matéria de dispensas e faltas para atividade sindical.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- A entidade empregadora descontará, mensalmente, na retribuição do trabalhador sindicalizado o montante da quota sindical, nos termos da lei.

2- Os sindicatos enviarão gratuitamente e em duplicado, mapas de quotização que, devidamente preenchidos pela entidade empregadora, serão devolvidos, obrigatoriamente, ao sindicato respetivo, conjuntamente com os valores das quotas.

3- Os referidos mapas serão rubricados pelos trabalhadores, salvo caso fortuito ou de força maior, devidamente justificado, e serão enviados ao sindicato até ao dia 15 de janeiro, abril, julho e outubro.

4- O montante das quotas poderá ser remetido em numérico, cheque, vale do correio ou transferência de fundos, a acordar entre as partes.

5- Os sindicatos enviarão à entidade empregadora duplicado do mapa, que devidamente carimbado e rubricado, comprovará a regular entrega do montante das quotas.

## CAPÍTULO X

### Segurança Social

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Contribuições

As entidades empregadoras e os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT contribuem para o regime geral de Segurança Social, nos termos da lei.

## CAPÍTULO XI

### Comissão paritária

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- Logo que entre em vigor este CCT, será constituída uma comissão paritária, formada por um representante de cada uma das duas partes, presidida por um terceiro, escolhido pelos representantes das partes.

2- A comissão considera-se constituída logo que empossados os respetivos membros.

3- O mandato do representante de parte é, a todo o tempo, revogável e o do presidente terá a duração de um período, renovável, de seis meses.

4- Juntamente com o representante efetivo será designado um suplente para substituir aquele nos seus impedimentos.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

a) Dar parecer sobre divergências de interpretação das cláusulas deste CCT;

b) Exercer as atribuições que expressamente lhe são cometidas pelo presente CCT.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Modo de funcionamento

1- A comissão paritária reúne a solicitação de qualquer das partes.

2- A iniciativa da convocação da comissão paritária pertence a qualquer representante das partes, que solicitará a comparência do presidente e do representante da outra parte, através de meio idóneo.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Informações relativas ao CCT

1- As partes outorgantes obrigam-se a obter dos seus associados e a prestar-lhes, mutuamente, as informações indispensáveis à fiscalização do cumprimento das obrigações decorrentes do presente CCT.

2- Idêntico compromisso de informação recíproca assumem entre si a ANF e os sindicatos outorgantes.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### CCT revogado

O presente CCT revoga o contrato coletivo de trabalho subscrito pelos outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2010, identificado nas cláusulas 59.<sup>a</sup> e 60.<sup>a</sup> como CCT 2010.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Caráter globalmente mais favorável

O regime constante do presente CCT é globalmente mais favorável do que o previsto na regulamentação coletiva de trabalho referida na cláusula precedente.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Admissões

1- Sem prejuízo das admissões verificadas antes da entrada em vigor do CCT 2010, identificado na cláusula 57.<sup>a</sup>, e até à data de entrada em vigor do artigo 2.º do regulamento a que se refere o número 3 da cláusula 4.<sup>a</sup> só podem ser contratados para desempenhar as atividades previstas na cláusula 11.<sup>a</sup> os candidatos que detenham os requisitos previstos no número 1 da referida cláusula 4.<sup>a</sup>

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula 60.<sup>a</sup>, só podem ser integrados nas categorias profissionais previstas na cláusula 8.<sup>a</sup>, número 3, os trabalhadores expressamente contratados como TF, devendo nesse caso o acordo ser reduzido à forma escrita.

3- O trabalhador que tenha sido admitido como TAF que,

posteriormente, venha a obter a cédula profissional de «Técnico de Farmácia», e não esteja abrangido pelo disposto na cláusula 60.<sup>a</sup>, poderá ser integrado nesta carreira profissional mediante acordo escrito com a entidade empregadora, do qual conste expressamente a reclassificação profissional acordada.

4- No caso de a entidade empregadora vir a abrir uma vaga para TF, o trabalhador na situação referida no número anterior terá preferência, em igualdade de condições, na afetação aquela vaga em relação a recrutamento externo.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Integração dos profissionais de farmácia em técnicos de farmácia

Os ajudantes de farmácia que foram integrados na carreira de TAF ao abrigo do disposto no número 3 da cláusula 59.<sup>a</sup> do CCT 2010, identificado na cláusula 57.<sup>a</sup> do presente CCT e que à data de entrada em vigor daquele contrato coletivo de trabalho se encontravam nas condições previstas no número 2 da referida cláusula 59.<sup>a</sup> do CCT 2010, caso venham a obter, na vigência do presente CCT, a cédula profissional de «Técnico de Farmácia» serão integrados nos termos previstos no número 1 da dita cláusula 59.<sup>a</sup> do CCT 2010, com efeitos a partir da data em que comuniquem tal aquisição, por escrito, à sua entidade empregadora.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Migração de regimes de progressão na carreira e de retribuição

1- O TF e os TAF a quem seja aplicável o regime de progressão previsto nos números 1 e 2 da cláusula 9.<sup>a</sup> e o disposto no número 1 da cláusula 25.<sup>a</sup>, em matéria remuneratória, mediante acordo escrito com a farmácia, podem passar a ser abrangidos, exclusiva e concomitantemente pelo regime de progressão na carreira profissional, previsto no número 4 da cláusula 9.<sup>a</sup> bem como pelo regime retributivo e premial previsto na cláusula 26.<sup>a</sup> e na tabela B do anexo I aplicável ao trabalhador.

2- Para efeitos da migração prevista no número anterior, cada ano completo de exercício no grau detido pelo TF ou pelo TAF será convertido em 12 pontos, sendo a fração do ano calculada proporcionalmente.

3- Nos casos previstos no número 1 da presente cláusula, os profissionais de farmácia beneficiam das garantias previstas no número 9 da cláusula 9.<sup>a</sup> do presente CCT.

4- Nos casos previstos no número 1, em compensação da migração retributiva para o correspondente valor de remuneração mensal previsto na tabela B do anexo I para a categoria profissional detida pelo TF ou TAF, este passará a beneficiar de um dia adicional de férias, a gozar em cada ano civil seguinte ao ano de entrada em vigor do acordo referido no número 1.

5- O acréscimo de férias a que o trabalhador tenha direito por força do disposto no número anterior não confere direito a correspondente acréscimo do subsídio de férias.

#### ANEXO I

#### Tabelas salariais

#### A- Profissionais de farmácia

#### 1- Carreira de técnico de farmácia (TF)

#### TABELA A

#### (Cláusula 25.<sup>a</sup>, número 1)

Categorias profissionais	Remuneração
Técnico/a de farmácia - Grau I	784,74 €
Técnico/a de farmácia - Grau II	760,18 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	739,52 €

#### TABELA B

#### (Cláusulas 9.<sup>a</sup>, número 4, 25.<sup>a</sup>, número 2 e 26.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Retribuição mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	784,74 €	> 110 %	436,21 €	14
		= > 100 % e < = 110 %	290,81 €	14
		> 90 % e < = 99 %	193,87 €	12
		> 70 % e < = 89 %	96,93 €	11
		< = 70 %	-----	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	760,18 €	> 110 %	422,56 €	14
		= > 100 % e < = 110 %	281,71 €	14
		> 90 % e < = 99 %	187,80 €	12
		> 70 % e < = 89 %	93,90 €	11
		< = 70 %	-----	5
Técnico/a de farmácia - Grau III	739,52 €	> 110 %	411,08 €	14
		= > 100 % e < = 110 %	274,05 €	14
		> 90 % e < = 99 %	182,70 €	12
		> 70 % e < = 89 %	91,35 €	11
		< = 70 %	-----	5

(\*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.<sup>a</sup> do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

#### 2- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

#### TABELA A

#### (Cláusula 25.<sup>a</sup>, número 1)

Categoria profissional	Remuneração
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	770,10 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	746,00 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	725,72 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	619,00 €

TABELA B

(Cláusulas 9.<sup>a</sup>, número 4, 25.<sup>a</sup>, número 2 e 26.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Retribuição mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	770,10 €	> 110 %	428,08 €	14
		= > 100 % e <= 110 %	285,39 €	14
		> 90 % e <= 99 %	190,26 €	12
		> 70 % e <= 89 %	95,13 €	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	746,00 €	> 110 %	414,68 €	14
		= > 100 % e <= 110 %	276,45 €	14
		> 90 % e <= 99 %	184,30 €	12
		> 70 % e <= 89 %	92,15 €	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	725,72€	> 110 %	403,41 €	14
		= > 100 % e <= 110 %	268,94 €	14
		> 90 % e <= 99 %	179,29 €	12
		> 70 % e <= 89 %	89,64 €	11
		<= 70 %	-----	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	619,00 €	> 110 %	344,08 €	14
		= > 100 % e <= 110 %	229,39 €	14
		> 90 % e <= 99 %	152,92 €	12
		> 70 % e <= 89 %	76,46 €	11
		<= 70 %	-----	5

(\*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.<sup>a</sup> do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.<sup>o</sup>-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

## B. Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

TABELA A

(Cláusula 25.<sup>a</sup>, número 1)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
I	Contabilista	854,61 €
II	Guarda-livros	758,27 €
III	Caixeiro/a de 1. <sup>a</sup> Escriturário/a de 1. <sup>a</sup> Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	618,72 €
IV	Caixeiro/a de 2. <sup>a</sup> Escriturário/a de 2. <sup>a</sup>	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. <sup>a</sup> Escriturário/a de 3. <sup>a</sup>	(*)

VI	Caixeiro/a-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano Dactilografo/a do 3. <sup>o</sup> ano Estagiário/a do 3. <sup>o</sup> ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano Dactilografo/a do 2. <sup>o</sup> ano Estagiário/a do 2. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano Dactilografo/a do 1. <sup>o</sup> ano Estagiário/a do 1. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2. <sup>o</sup> ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

(\*) valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida.

## ANEXO II

## Cláusulas de expressão pecuniária

1- Diuturnidades (cláusula 27.<sup>a</sup>)

É de 4,57 euros o valor de 500\$00 fixado na base VI da PRT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 16, de 29 de abril de 1980.

2- Subsídio de refeição (cláusula 33.<sup>a</sup>) - 4,66 euros.

3- Subsídio de disponibilidade (cláusula 35.<sup>a</sup>) - 72,45 euros.

Em cumprimento do disposto no artigo 492.<sup>o</sup>, número 1, g), e no artigo 494.<sup>o</sup>, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2545 entidades empregadoras (2750 farmácias) e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 3206 trabalhadores.

Lisboa, 7 de novembro de 2018.

Pela ANF - Associação Nacional das Farmácias:

*Paulo Jorge Cleto Duarte*, na qualidade de presidente da direção.

*Vitor Manuel Lopes Segurado*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

*Manuel Pires de Lima*, na qualidade de presidente da direção.

*Maria José de Oliveira Ramalho Moreira da Silva*, na qualidade de tesoureira da direção

Depositado em 18 de dezembro de 2018, a fl. 77 do livro n.º 12, com o n.º 241/2018, nos termos do artigo 494.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras**

(Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.)

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito e vigência**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES - Associação de Empresas de Segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 92 e o número total de trabalhadores é de 39 268.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de Atividades de Segurança, a que corresponde o CAE n.º 80100.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2019 e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos anexos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2 a 6- (*Mantêm a redação em vigor.*)

**Cláusula 12.<sup>a</sup>**

**Deveres e condições especiais de trabalho**

1 e 2- (*Mantêm a redação em vigor.*)

3- A entidade empregadora, em posse da documentação referida no número anterior, entregue pelo trabalhador, tem o dever de a enviar à entidade responsável pela emissão do cartão profissional, desde que a documentação lhe seja entregue entre 90 e 30 dias antes do termo do prazo de validade do cartão profissional.

3- (*Passa a 4.*)

4- (*Passa a 5.*)

5- (*Passa a 6.*)

6- (*Passa a 7.*)

**CAPÍTULO V**

**Vicissitudes contratuais**

**Cláusula 14.<sup>a</sup>**

**Sucessão do posto de trabalho**

1- A presente cláusula regula a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores na execução de contratos de prestação de serviços de segurança privada, tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que, o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova empresa ou seja assumida pela entidade a quem os serviços sejam prestados e quer essa sucessão de empresas na execução da prestação de serviços se traduza, ou não, na transmissão de uma unidade económica autónoma ou tenha uma expressão de perda total ou parcial da prestação de serviços.

2- Para efeitos da presente cláusula definem-se os seguintes conceitos:

Prestadora de serviço cessante - A empresa que cessa a atividade de prestação de serviços de segurança privada, na totalidade ou em parte, num determinado local ou ao serviço de um determinado cliente;

Nova prestadora de serviços - A empresa que sucede à prestadora de serviços cessante na execução total ou parcial da prestação de serviços de segurança privada;

Beneficiária - A empresa utilizadora dos serviços prestados pela Prestadora de serviços cessante e/ou nova prestadora de serviços.

3- A mera sucessão de prestadores de serviços num determinado local de trabalho, ou cliente, não fundamenta, só por si, a cessação dos contratos de trabalho abrangidos, nomeadamente por caducidade, extinção do posto de trabalho, despedimento coletivo, despedimento por justa causa, ou, ainda, o recurso à suspensão dos contratos de trabalho.

4- Nas situações previstas no número um da presente cláusula mantêm-se em vigor, agora com a nova prestadora de serviços, os contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores que naquele local ou cliente prestavam anteriormente a atividade de segurança privada, mantendose, igualmente, todos os direitos, os deveres, as regalias, a antiguidade e a categoria profissional que vigoravam ao serviço da prestadora de serviços cessante.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, não se consideram ao serviço normal da exploração, e como tal a posição contratual do respetivo empregador não se transmite ao novo prestador de serviços:

a) os trabalhadores que prestem serviço no local há 90 ou menos dias, relativamente à data da sucessão;

b) os trabalhadores cuja remuneração ou categoria profissional tenha sido alterada há 90 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

c) os trabalhadores que não reúnam os requisitos legais

para o desempenho da função que lhes esteja cometida;

d) os trabalhadores que, nos termos da presente cláusula, tenham acordado com a prestadora de serviço cessante manter-se ao serviço da mesma.

6- Com o acordo do trabalhador a prestadora de serviços cessante poderá manter o trabalhador ao seu serviço. Este acordo ocorrerá antes do prazo previsto no número seguinte.

7- A prestadora de serviços cessante fornecerá à nova prestadora de serviços, no prazo de dez dias úteis, contados desde o conhecimento da perda de local de trabalho ou cliente, a listagem dos trabalhadores transferidos para a nova prestadora de serviços, constando dessa listagem a indicação da categoria profissional de cada um deles, a antiguidade dos mesmos, a retribuição mensal auferida e o local ou locais de trabalho a que estavam afetos.

8- A prestadora de serviços cessante é obrigada, a comunicar, expressamente e por escrito, ao novo prestador de serviços no posto de trabalho, até ao 10.º dia útil anterior ao início da prestação do serviço por este, os trabalhadores que, por acordo se manterão ao seu serviço, e, em simultâneo, a fornecer-lhe os seguintes elementos referentes aos trabalhadores abrangidos pela sucessão:

- i) Nome, morada e contacto telefónico;
- ii) Número de Segurança Social, de cartão de vigilante e validade, número de identificação fiscal e data de nascimento;
- iii) Categoria profissional e função desempenhada;
- iv) Horário de trabalho;
- v) Antiguidade;
- vi) Antiguidade na categoria e na função;
- vii) Situação contratual (a termo ou sem termo);
- viii) Cópia do contrato de trabalho, cópia do cartão de cidadão, cópia do cartão profissional e cópia do último registo criminal;
- ix) Mapa de férias do local de trabalho;
- x) Indicação de férias vencidas e não gozadas;
- xi) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias, incluindo e discriminando, nomeadamente, subsídios de função, transporte, acréscimos de remuneração por trabalho em domingos e feriados, trabalho noturno, trabalho suplementar e prémios e regalias com carácter permanente;
- xii) Informação relativa ao pagamento de subsídio de férias e/ou subsídio de Natal, caso já tenha ocorrido;
- xiii) Cópia da ficha de aptidão médica;
- xiv) Mapa de escalas efetivas no local de trabalho com identificação dos trabalhadores, relativo aos últimos 90 dias;
- xv) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos sindicatos;
- xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

9- Caso a prestadora de serviços cessante não tenha conhecimento da perda da prestação do serviço e ou da identidade da nova prestadora e por isso não possa cumprir o prazo previsto no número anterior deve, logo que tenha conhecimento dos elementos referidos nos dois números anteriores, dar cumprimento ao que aí se acha previsto.

10- As comunicações previstas nos números 7 e 8 anteriores serão remetidas para os sindicatos representativos dos

trabalhadores, devendo, para tanto, ser obtido o consentimento dos trabalhadores abrangidos.

11- A requerimento de algum dos trabalhadores abrangidos ou algum dos sindicatos outorgantes, a nova prestadora de serviços realizará, no prazo máximo de 5 dias úteis contados das comunicações referidas nos números 7 e 8, uma reunião com os referidos sindicatos, para esclarecimento de eventuais alterações a introduzir nos contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores abrangidos pela sucessão, alterações que não poderão afetar os direitos de filiação sindical ou de aplicabilidade das convenções coletivas vigentes que se mantêm nos termos da lei.

12- Tratando-se de transferência parcial da prestação do serviço com vários postos de trabalho num determinado cliente, os trabalhadores cujos contratos de trabalho são transmitidos terão uma antiguidade contratual cuja média deve ser igual ou superior à média da antiguidade contratual daqueles que permanecem ao serviço da prestadora de serviços cessante.

13- O trabalhador abrangido pela mudança de empregador nos termos previstos na presente cláusula poderá opor-se à mudança, caso demonstre que esta lhe pode causar prejuízo sério, por razões ligadas à sustentabilidade da nova prestadora de serviços.

14- O trabalhador que pretenda opor-se à mudança, deverá comunicá-lo fundamentadamente por escrito, à prestadora de serviço cessante, no prazo de dez dias contados desde o conhecimento da comunicação da sucessão.

15- A prestadora de serviços cessante e a nova prestadora de serviços são solidariamente responsáveis pelo pagamento dos créditos devidos aos trabalhadores, vencidos e não pagos até à data da sucessão.

16- A responsabilidade prevista no número anterior não afeta o direito de regresso da nova prestadora de serviços relativamente à prestadora de serviços cessante.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

- 1- (Mantém a redação em vigor.)
- 2- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.
- 3 a 5- (Mantém a redação em vigor.)

#### CAPÍTULO XV

### Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2019 de 64 726,35 € e para o ano 2020 de 66 829,96 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

Cláusula 69.<sup>a</sup>-A

**Responsabilidade social em caso de assalto ou tentativa de assalto**

1- Em caso de assalto ou tentativa de assalto, para além das garantias prestadas pelo seguro de acidentes de trabalho, a entidade patronal assegura ainda ao trabalhador:

a) Aconselhamento e patrocínio jurídico em processo de natureza penal e pedidos indemnizatórios;

b) Apoio psicológico no âmbito da medicina do trabalho, até ao termo da vigência do contrato de trabalho ou pelo prazo medicamente estabelecido, após o evento que lhe der causa, que não pode ser cumulativo com o mesmo apoio prestado em sede de acidente de trabalho;

c) Não determina a perda de quaisquer direitos, incluindo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as seguintes ausências do trabalhador:

i) Até 2 dias seguintes ao incidente;

ii) As ausências, pelo tempo estritamente necessário, para tratamento de assuntos legais relacionados com o incidente, desde que devidamente comprovadas por documento a emitir pela autoridade judiciária;

iii) Pagamento das despesas de deslocação, devidamente comprovadas, a tribunal ou a autoridade judiciária relacionada com o incidente, de acordo com os critérios previstos no número 6 da cláusula 18.<sup>a</sup>

Cláusula 69.<sup>a</sup>-B

**Critérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização**

1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, serão aplicados as seguintes regras e critérios:

a) As empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade;

b) Caso não existam rescisões por mútuo acordo ou estas sejam insuficientes para o número de trabalhadores envolvidos no despedimento coletivo, a empresa aplicará o critério segundo o qual cinquenta por cento dos trabalhadores envolvidos serão aqueles que possuem menor antiguidade na categoria profissional por área geográfica da delegação em que se proceder ao despedimento.

2- Em caso de despedimento coletivo o valor da indemnização a receber por cada trabalhador será o correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade na empresa e contando-se toda a antiguidade.

Cláusula 69.<sup>a</sup>-C

**Participação sindical nos processos de despedimento coletivo**

1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, a empresa deverá obrigatoriamente comunicar ao sindicato a sua realização num prazo nunca inferior a quinze dias.

2- A empresa fornecerá ao sindicato todos os fundamentos económicos para a realização do despedimento, bem como outros da mesma natureza que venham a ser solicitados pelo sindicato.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

**Regime supletivo**

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 66.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

CAPÍTULO XVI

**Regras específicas para os operadores de valores**

Cláusula 75.<sup>a</sup>

**Regime supletivo**

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 72.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup>, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

CAPÍTULO XX

**Disposições finais**

Cláusula 85.<sup>a</sup>

**Normas transitórias**

1- Para os trabalhadores com as categorias de vigilante aeroportuário APA-A, telefonista, vigilante, contínuo e porteiro/guarda fica suspenso durante um período de vinte e quatro meses, com início em 1 de janeiro de 2019 e término em 31 de dezembro de 2020, aplicando-se durante o período de suspensão os seguintes valores percentuais:

a) Cláusula 38.<sup>a</sup>, número 2, alínea a) - 37,5 %;

b) Cláusula 42.<sup>a</sup>, número 2 - 50 %.

2- Decorrido que seja o período de suspensão previsto no número anterior, a partir de 1 de janeiro de 2021 as cláusulas em questão retomarão a redação que vigorava antes do período de suspensão.

ANEXO II

**Tabelas salariais A**

**Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2019**

Nível	Categorias	janeiro 2019
I	Diretor de serviços	1 301,90

II	Analista de sistemas	1 229,62
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 194,80
IV	Chefe de serviços	1 157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 088,66
VI	Chefe de divisão	1 085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 054,12
VIII	Chefe de secção	1 012,84
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70
XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/ consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXI	Cobrador	717,87
XXII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21

XXIII	Telefonista	694,39
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/Guarda	
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	

a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

### Tabelas salariais B

#### Entrada em vigor a 1 de julho de 2019

Nível	Categorias	julho 2019
I	Diretor de serviços	1 301,90
II	Analista de sistemas	1 229,62
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 194,80
IV	Chefe de serviços	1 157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 088,66
VI	Chefe de divisão	1 085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 054,12
VIII	Chefe de secção	1 012,84
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70

XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretário de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXI	Telefonista	729,11
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/Guarda	
XXII	Cobrador	717,87
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	

a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

### Tabelas salariais C

#### Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2020

Nível	Categorias	janeiro 2020
I	Diretor de serviços	1 340,96
II	Analista de sistemas	1 266,51
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 230,64
IV	Chefe de serviços	1 192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 121,32
VI	Chefe de divisão	1 118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 088,38
VIII	Chefe de secção	1 043,23
	Chefe de vendas	
	Secretário de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	1 029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretário de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	881,27
XIV	Vigilante aeroportuário/APA-A	857,52
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	

XIX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Telefonista	765,57
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro / guarda	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	

a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

### Tabelas salariais D

#### Entrada em vigor a 1 de julho de 2020

Nível	Categorias	julho 2020
I	Diretor de serviços	1 340,96
II	Analista de sistemas	1 266,51
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 230,64
IV	Chefe de serviços	1 192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 121,32

VI	Chefe de divisão	1 118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 088,38
VIII	Chefe de secção	1 043,23
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	1 029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	891,82
XIV	Vigilante chefe/Controlador	881,27
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XXVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/ consultor de segurança	
XIX	Telefonista	796,19
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/Guarda	
XX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	

XXV	Pré-oficial eletricitista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricitista de sistemas de alarme do 2.º período	
	Aprendiz de eletricitista de sistemas de alarme do 1.º período	

a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

### ANEXO III

#### Subsídios de alimentação (Valores em euros)

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	a)*	a)*
Operador de valores	a)*	a)*
Restantes categorias	*	*

a) Ao aumento definido soma-se nove cêntimos por cada dia de trabalho prestado.

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

### ANEXO IV

#### Subsídios de função (Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	*	*
Escalador	*	*
Rondista distrito	*	*
Operador de central	*	*
Chefe de equipa aeroportuário	*	*
Fiscal de transporte público	a)*	*

a) O valor será igual ao do operador de central.

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

### ANEXO V

#### Abono para falhas (Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/funções	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	*	*
Operador de valores	*	*
Empregado de serviços externos	*	*
Cobrador	*	*

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

### ANEXO VI

#### Subsídio de deslocação (Valores em euros)

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	*	*
Dormida e pequeno-almoço	*	*
Diária completa	*	*

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

### ANEXO VII

#### Subsídio de transporte

1- Os VAP/APA-A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 40,83 €, pagos durante onze meses ao ano.

2- Este subsídio será pago a partir de 1 de julho de 2019.

3- O valor do subsídio de transporte será atualizado a 1 de janeiro de 2020, pelo IPC sem habitação.

As percentagens de aumento do IPC referidos nos anteriores anexos III, IV, V, VI e VII referem-se à taxa de variação média sem habitação do ano anterior, fixada pelo INE, cujos respetivos valores serão estabelecidos em reunião de comissão paritária que se realizará em janeiro do ano seguinte para seguidamente ser publicada em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 30 de novembro de 2018.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

*Pedro Monteiro Fernandes*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, em representação dos seus sindicatos filiados:

SITese - Sindicato dos trabalhadores e técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo;

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media.

*Luís Miguel Fernandes*, na qualidade de mandatário.

*Octávio Manuel Ferreira Amaro*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Rosa Maria Medalhas Fernandes*, na qualidade de mandatária.

*Adérito Gil*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de dezembro de 2018, a fl. 77 do livro n.º 12, com o n.º 242/2018, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro - Alteração salarial e outras**

(Revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.)

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas representadas pela AES - Associação de Empresas de Segurança e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao ministério responsável pela área laboral, a extensão deste CCT, por alargamento de âmbito, a todas as empresas que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e prevenção, ainda que subsidiária ou complementarmente à sua atividade principal, e aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos organismos sindicais outorgantes.

3- No setor da segurança o número de entidades empregadoras é de 92 e o número total de trabalhadores é de 39 268.

4- O âmbito do sector de atividade profissional é o de Atividades de Segurança, a que corresponde o CAE n.º 80100.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2019 e vigora até 31 de dezembro de 2020, aplicando-se nos anexos os períodos de vigência respetivos, renovando-se por períodos de 12 meses.

2 a 6- (*Mantém a redação em vigor.*)

##### **Cláusula 12.ª**

##### **Deveres e condições especiais de trabalho**

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- A entidade empregadora, em posse da documentação referida no número anterior, entregue pelo trabalhador, tem o dever de a enviar à entidade responsável pela emissão do cartão profissional, desde que a documentação lhe seja entregue entre 90 e 30 dias antes do termo do prazo de validade do cartão profissional.

3- (*Passa a 4.*)

4- (*Passa a 5.*)

5- (*Passa a 6.*)

6- (*Passa a 7.*)

### **CAPÍTULO V**

#### **Vicissitudes contratuais**

##### **Cláusula 14.ª**

##### **Sucessão do posto de trabalho**

1- A presente cláusula regula a manutenção dos contratos individuais de trabalho em situações de sucessão de empregadores na execução de contratos de prestação de serviços de segurança privada, tendo por princípio orientador a segurança do emprego, nos termos constitucionalmente previstos e a manutenção dos postos de trabalho potencialmente afetados pela perda de um local de trabalho ou cliente, pela empresa empregadora e, desde que, o objeto da prestação de serviços perdida tenha continuidade através da contratação de nova empresa ou seja assumida pela entidade a quem os serviços sejam prestados e quer essa sucessão de empresas na execução da prestação de serviços se traduza, ou não, na transmissão de uma unidade económica autónoma ou tenha uma expressão de perda total ou parcial da prestação de serviços.

2- Para efeitos da presente cláusula definem-se os seguintes conceitos:

Prestadora de serviço cessante - A empresa que cessa a atividade de prestação de serviços de segurança privada, na totalidade ou em parte, num determinado local ou ao serviço de um determinado cliente;

Nova prestadora de serviços - A empresa que sucede à prestadora de serviços cessante na execução total ou parcial da prestação de serviços de segurança privada;

Beneficiária - A empresa utilizadora dos serviços prestados pela prestadora de serviços cessante e/ou nova prestadora de serviços.

3- A mera sucessão de prestadores de serviços num determinado local de trabalho, ou cliente, não fundamenta, só por si, a cessação dos contratos de trabalho abrangidos, nomeadamente por caducidade, extinção do posto de trabalho, despedimento coletivo, despedimento por justa causa, ou, ainda, o recurso à suspensão dos contratos de trabalho.

4- Nas situações previstas no número um da presente cláusula mantêm-se em vigor, agora com a nova prestadora de serviços, os contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores que naquele local ou cliente prestavam anteriormente a atividade de segurança privada, mantendo-se, igualmente, todos os direitos, os deveres, as regalias, a antiguidade e a categoria profissional que vigoravam ao serviço da prestadora de serviços cessante.

5- Para os efeitos do disposto no número anterior, não se consideram ao serviço normal da exploração, e como tal a posição contratual do respetivo empregador não se transmite ao novo prestador de serviços:

a) os trabalhadores que prestem serviço no local há 90 ou menos dias, relativamente à data da sucessão;

b) os trabalhadores cuja remuneração ou categoria profissional tenha sido alterada há 90 ou menos dias, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

c) os trabalhadores que não reúnam os requisitos legais para o desempenho da função que lhes esteja cometida;

d) os trabalhadores que, nos termos da presente cláusula, tenham acordado com a prestadora de serviço cessante manter-se ao serviço da mesma.

6- Com o acordo do trabalhador a prestadora de serviços cessante poderá manter o trabalhador ao seu serviço. Este acordo ocorrerá antes do prazo previsto no número seguinte.

7- A prestadora de serviços cessante fornecerá à nova prestadora de serviços, no prazo de dez dias úteis, contados desde o conhecimento da perda de local de trabalho ou cliente, a listagem dos trabalhadores transferidos para a nova prestadora de serviços, constando dessa listagem a indicação da categoria profissional de cada um deles, a antiguidade dos mesmos, a retribuição mensal auferida e o local ou locais de trabalho a que estavam afetos.

8- A prestadora de serviços cessante é obrigada, a comunicar, expressamente e por escrito, ao novo prestador de serviços no posto de trabalho, até ao 10.º dia útil anterior ao início da prestação do serviço por este, os trabalhadores que, por acordo se manterão ao seu serviço, e, em simultâneo, a fornecer-lhe os seguintes elementos referentes aos trabalhadores abrangidos pela sucessão:

i) Nome, morada e contacto telefónico;

ii) Número de Segurança Social, de cartão de vigilante e validade, número de identificação fiscal e data de nascimento;

iii) Categoria profissional e função desempenhada;

iv) Horário de trabalho;

v) Antiguidade;

vi) Antiguidade na categoria e na função;

vii) Situação contratual (a termo ou sem termo)

viii) Cópia do contrato de trabalho, cópia do cartão de cidadão, cópia do cartão profissional e cópia do último registo criminal;

ix) Mapa de férias do local de trabalho;

x) Indicação de férias vencidas e não gozadas;

xi) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias, incluindo e discriminando, nomeadamente, subsídios de função, transporte, acréscimos de remuneração por trabalho em domingos e feriados, trabalho noturno, trabalho suplementar e prémios e regalias com carácter permanente;

xii) Informação relativa ao pagamento de subsídio de férias e/ou subsídio de Natal, caso já tenha ocorrido;

xiii) Cópia da ficha de aptidão médica;

xiv) Mapa de escalas efetivas no local de trabalho com identificação dos trabalhadores, relativo aos últimos 90 dias;

xv) Informação sobre os trabalhadores sindicalizados com referência aos respetivos sindicatos;

xvi) Informação sobre os trabalhadores que desempenhem funções de delegado ou dirigente sindical.

9- Caso a prestadora de serviços cessante não tenha conhecimento da perda da prestação do serviço e ou da identidade da nova prestadora e por isso não possa cumprir o prazo previsto no número anterior deve, logo que tenha conhecimento dos elementos referidos nos dois números anteriores, dar cumprimento ao que aí se acha previsto.

10- As comunicações previstas nos números 7 e 8 anteriores serão remetidas para os sindicatos representativos dos trabalhadores, devendo, para tanto, ser obtido o consentimento dos trabalhadores abrangidos.

11- A requerimento de algum dos trabalhadores abrangidos ou algum dos sindicatos outorgantes, a nova prestadora de serviços realizará, no prazo máximo de 5 dias úteis contados das comunicações referidas nos números 7 e 8, uma reunião com os referidos sindicatos, para esclarecimento de eventuais alterações a introduzir nos contratos de trabalho vigentes com os trabalhadores abrangidos pela sucessão, alterações que não poderão afetar os direitos de filiação sindical ou de aplicabilidade das convenções coletivas vigentes que se mantêm nos termos da lei.

12- Tratando-se de transferência parcial da prestação do serviço com vários postos de trabalho num determinado cliente, os trabalhadores cujos contratos de trabalho são transmitidos terão uma antiguidade contratual cuja média deve ser igual ou superior à média da antiguidade contratual daqueles que permanecem ao serviço da prestadora de serviços cessante.

13- O trabalhador abrangido pela mudança de empregador nos termos previstos na presente cláusula poderá opor-se à mudança, caso demonstre que esta lhe pode causar prejuízo sério, por razões ligadas à sustentabilidade da nova prestadora de serviços.

14- O trabalhador que pretenda opor-se à mudança, deverá comunicá-lo fundamentadamente por escrito, à prestadora de serviço cessante, no prazo de dez dias contados desde o conhecimento da comunicação da sucessão.

15- A prestadora de serviços cessante e a nova prestadora de serviços são solidariamente responsáveis pelo pagamento

dos créditos devidos aos trabalhadores, vencidos e não pagos até à data da sucessão.

16- A responsabilidade prevista no número anterior não afeta o direito de regresso da nova prestadora de serviços relativamente à prestadora de serviços cessante.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regime de turnos

1- (*Mantém a redação em vigor.*)

2- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

3 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

## CAPÍTULO XV

### Regras específicas para os vigilantes de transporte de valores

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

Os vigilantes de transportes de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, com um capital para o ano 2019 de 64 726,35 € e para o ano 2020 de 66 829,96 €. É anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-A

##### Responsabilidade social em caso de assalto ou tentativa de assalto

1- Em caso de assalto ou tentativa de assalto, para além das garantias prestadas pelo seguro de acidentes de trabalho, a entidade patronal assegura ainda ao trabalhador:

a) Aconselhamento e patrocínio jurídico em processo de natureza penal e pedidos indemnizatórios;

b) Apoio psicológico no âmbito da medicina do trabalho, até ao termo da vigência do contrato de trabalho ou pelo prazo medicamente estabelecido, após o evento que lhe der causa, que não pode ser cumulativo com o mesmo apoio prestado em sede de acidente de trabalho;

c) Não determina a perda de quaisquer direitos, incluindo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, as seguintes ausências do trabalhador:

i) Até 2 dias seguintes ao incidente;

ii) As ausências, pelo tempo estritamente necessário, para tratamento de assuntos legais relacionados com o incidente, desde que devidamente comprovadas por documento a emitir pela autoridade judiciária;

iii) Pagamento das despesas de deslocação, devidamente comprovadas, a tribunal ou a autoridade judiciária relacionada com o incidente, de acordo com os critérios previstos no número 6 da cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-B

##### Crítérios a aplicar em caso de despedimento coletivo e indemnização

1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, serão aplicados as seguintes regras e critérios:

a) As empresas procurarão, num primeiro momento, rescindir por mútuo acordo com qualquer trabalhador que o pretenda fazer, independentemente da sua antiguidade;

b) Caso não existam rescisões por mútuo acordo ou estas sejam insuficientes para o número de trabalhadores envolvidos no despedimento coletivo, a empresa aplicará o critério segundo o qual cinquenta por cento dos trabalhadores envolvidos serão aqueles que possuem menor antiguidade na categoria profissional por área geográfica da delegação em que se proceder ao despedimento.

2- Em caso de despedimento coletivo o valor da indemnização a receber por cada trabalhador será o correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade na empresa e contando-se toda a antiguidade.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>-C

##### Participação sindical nos processos de despedimento coletivo

1- Em caso de despedimento coletivo dos trabalhadores abrangidos pelos capítulos XV e XVI, a empresa deverá obrigatoriamente comunicar ao sindicato a sua realização num prazo nunca inferior a quinze dias.

2- A empresa fornecerá ao sindicato todos os fundamentos económicos para a realização do despedimento, bem como outros da mesma natureza que venham a ser solicitados pelo sindicato.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 66.<sup>a</sup> e 67.<sup>a</sup>, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 38, de 15 de outubro de 2017.

## CAPÍTULO XVI

### Regras específicas para os operadores de valores

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Regime supletivo

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente capítulo, aplica-se o estabelecido neste CCT.

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, manter-se-ão em vigor as cláusulas 72.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup>, com a redação que lhes foi dada pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017.

## CAPÍTULO XX

## Disposições finais

Cláusula 85.<sup>a</sup>

## Normas transitórias

1- Para os trabalhadores com as categorias de vigilante aeroportuário APA-A, telefonista, vigilante, contínuo e porteiro/guarda fica suspenso durante um período de vinte e quatro meses, com início em 1 de janeiro de 2019 e término em 31 de dezembro de 2020, aplicando-se durante o período de suspensão os seguintes valores percentuais:

a) Cláusula 38.<sup>a</sup>, número 2, alínea a) - 37,5 %;

b) Cláusula 42.<sup>a</sup>, número 2 - 50 %.

2- Decorrido que seja o período de suspensão previsto no número anterior, a partir de 1 de janeiro de 2021 as cláusulas em questão retomarão a redação que vigorava antes do período de suspensão.

## ANEXO II

## Tabelas salariais A

## Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2019

Nível	Categorias	janeiro 2019
I	Diretor de serviços	1 301,90
II	Analista de sistemas	1 229,62
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 194,80
IV	Chefe de serviços	1 157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 088,66
VI	Chefe de divisão	1 085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 054,12
VIII	Chefe de secção	1 012,84
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	980,60

X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70
XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1. <sup>a</sup> classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2. <sup>a</sup> classe	
XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXI	Cobrador	717,87
XXII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2. <sup>o</sup> ano	707,21
XXIII	Telefonista	694,39
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/Guarda	
XXIV	Estagiário de 1. <sup>a</sup> classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1. <sup>o</sup> ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2. <sup>o</sup> ano	
	Estagiário de 2. <sup>a</sup> classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1. <sup>o</sup> ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2. <sup>o</sup> período	
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1. <sup>o</sup> período		

a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

**Tabelas salariais B****Entrada em vigor a 1 de julho de 2019**

Nível	Categorias	julho 2019
I	Diretor de serviços	1 301,90
II	Analista de sistemas	1 229,62
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 194,80
IV	Chefe de serviços	1 157,37
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 088,66
VI	Chefe de divisão	1 085,59
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 054,12
VIII	Chefe de secção	1 012,84
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	980,60
X	Chefe de grupo aeroportuário	976,70
XI	Encarregado de eletricista	961,92
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	896,76
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	839,30
XIV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	823,31
XV	Vigilante aeroportuário/APA-A	816,69
XVI	Técnico administrativo de 1.ª classe	816,20
XVII	Operador de valores	814,77
XVIII	Caixa	789,27
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	751,06
	Técnico administrativo 2.ª classe	

XX	Empregado de serviços externos	738,02
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXI	Telefonista	729,11
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/Guarda	
XXII	Cobrador	717,87
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	707,21
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	612,45
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período	

a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

**Tabelas salariais C****Entrada em vigor a 1 de janeiro de 2020**

Nível	Categorias	janeiro 2020
I	Diretor de serviços	1 340,96
II	Analista de sistemas	1 266,51
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 230,64
IV	Chefe de serviços	1 192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 121,32
VI	Chefe de divisão	1 118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 088,38

VIII	Chefe de secção	1 043,23
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	
IX	Chefe de brigada/Supervisor	1 029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 006,00
XI	Encarregado de eletricista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante chefe/Controlador	881,27
XIV	Vigilante aeroportuário/APA-A	857,52
XV	Oficial eletricista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XX	Telefonista	765,57
	Vigilante	
	Continuo	
	Porteiro/Guarda	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	

XXV	Pré-oficial eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 2.º período	
Aprendiz de eletricista de sistemas de alarme do 1.º período		

a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

### Tabelas salariais D

#### Entrada em vigor a 1 de julho de 2020

Nível	Categorias	julho 2020
I	Diretor de serviços	1 340,96
II	Analista de sistemas	1 266,51
	Contabilista/Técnico de contas	
III	Gestor aeroportuário	1 230,64
IV	Chefe de serviços	1 192,09
	Chefe de serviço de vendas	
V	Supervisor aeroportuário	1 121,32
VI	Chefe de divisão	1 118,16
	Programador de informática	
	Técnico principal de eletrónica	
VII	Vigilante de transporte de valores	1 088,38
VIII	Chefe de secção	1 043,23
	Chefe de vendas	
	Secretario de gerência ou de administração	

IX	Chefe de brigada/Supervisor	1 029,63
X	Chefe de grupo aeroportuário	1 006,00
XI	Encarregado de eletricitista	990,78
	Encarregado de armazém	
	Técnico de eletrónica	
	Vigilante chefe de TVA	
	Técnico de telecomunicações	
XII	Técnico administrativo principal	923,66
	Secretario de direção	
XIII	Vigilante aeroportuário/APA-A	891,82
XIV	Vigilante chefe/Controlador	881,27
XV	Oficial eletricitista de sistemas de alarme	848,01
XVI	Operador de valores	841,25
XVII	Técnico administrativo de 1.ª classe	840,69
XVIII	Caixa	812,95
	Operador informático	
	Encarregado de serviços auxiliares	
	Vendedor/Consultor de segurança	
XIX	Telefonista	796,19
	Vigilante	
	Contínuo	
	Porteiro/Guarda	
XX	Fiel de armazém	773,59
	Técnico administrativo 2.ª classe	
XXI	Empregado de serviços externos	760,16
	Prospetor de vendas	
	Rececionista	
XXII	Cobrador	739,41
XXIII	Pré-oficial eletricitista de sistemas de alarme do 2.º ano	728,43
XXIV	Estagiário de 1.ª classe	630,82
	Empacotador	
	Servente ou auxiliar de armazém	
XXV	Pré-oficial eletricitista de sistemas de alarme do 1.º ano	a)
	Trabalhador de limpeza	
	Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 2.º ano	
	Estagiário de 2.ª classe	
	Ajudante de eletricitista de sistemas de alarme do 1.º ano	
	Paquete	
	Aprendiz de eletricitista de sistemas de alarme do 2.º período	
Aprendiz de eletricitista de sistemas de alarme do 1.º período		

a) Aplica-se o valor da retribuição mínima mensal.

### ANEXO III

#### Subsídios de alimentação (Valores em euros)

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado é de:

Categorias	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Vigilante de transporte de valores	a)*	a)*
Operador de valores	a)*	a)*
Restantes categorias	*	*

a) Ao aumento definido soma-se nove cêntimos por cada dia de trabalho prestado.

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

### ANEXO IV

#### Subsídios de função (Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios por mês:

Função	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Chefe de grupo	*	*
Escalador	*	*
Rondista distrito	*	*
Operador de central	*	*
Chefe de equipa aeroportuário	*	*
Fiscal de transporte público	a)*	*

a) O valor será igual ao do operador de central.

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

### ANEXO V

#### Abono para falhas (Valores em euros)

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes abonos por mês:

Categorias/Funções	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Caixa	*	*
Operador de valores	*	*
Empregado de serviços externos	*	*
Cobrador	*	*

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

ANEXO VI

**Subsídio de deslocação  
(Valores em euros)**

	1 de janeiro de 2019	1 de janeiro de 2020
Almoço ou jantar	*	*
Dormida e pequeno-almoço	*	*
Diária completa	*	*

\* Aumento pelo IPC sem habitação.

ANEXO VII

**Subsídio de transporte**

1- Os VAP/APA- A, terão direito a auferir um subsídio de transporte no valor de 40,83 €, pagos durante onze meses ao ano.

2- Este subsídio será pago a partir de 1 de julho de 2019.

3- O valor do subsídio de transporte será atualizado a 1 de janeiro de 2020, pelo IPC sem habitação.

As percentagens de aumento do IPC referidos nos anteriores anexos III, IV, V, VI e VII referem-se à taxa de variação média sem habitação do ano anterior, fixada pelo INE, cujos respetivos valores serão estabelecidos em reunião de comissão paritária que se realizará em janeiro do ano seguinte para seguidamente ser publicada em *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 30 de novembro de 2018.

Pela AES - Associação de Empresas de Segurança:

*Pedro Monteiro Fernandes*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

*Rui Manuel de Melo Tomé*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

*Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de dezembro de 2018, a fl. 77 do livro n.º 12, com o n.º 243/2018, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e a Federação do Sector Financeiro - FEBASE -  
Revisão global**

CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

Cláusula 1.ª

**Área geográfica**

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

Cláusula 2.ª

**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo obriga o Banco de Portugal, que exerce a atividade de banco central, adiante designado por banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados nos sindicatos dos Bancários do Centro (SBC), do Norte (SBN), e do Sul e Ilhas (SBSI), aqui representados pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE e doravante designados por sindicatos outorgantes.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 1619 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

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

4- Os trabalhadores filiados no SBSI podem continuar a ser abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho para o sector bancário (ACT), nos termos previstos no número 3 da cláusula 131.ª

Cláusula 3.ª

**Vigência e forma de revisão**

1- O presente acordo entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2019.

2- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações dos subsídios por doença, pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades, anuidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção do cálculo das retribuições do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a

partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses; porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder antecipadamente à denúncia e revisão quer da tabela quer de todo ou de parte do clausulado, nos termos legais.

4- A tabela salarial, subsídios, pensões e cláusulas de expressão pecuniária a que se reporta o número 2 são revistos, quanto às percentagens de variação, tendo como referência os diversos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes no sector bancário.

5- Em caso de caducidade e salvo acordo em contrário, manter-se-ão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias

- a) Retribuição mensal efetiva;
- b) Categoria e respetiva definição;
- c) Duração do trabalho;
- d) Planos de pensões;
- e) Atualização das pensões de reforma e de sobrevivência, na mesma data e pela mesma percentagem em que as Instituições procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível.

## CAPÍTULO II

### Admissão, carreira profissional e cargos de gestão

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Liberdade de admissão

Compete ao banco contratar os trabalhadores, observado o disposto no presente acordo e na lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Enquadramento profissional

1- Os trabalhadores ao serviço do banco são enquadrados numa das seguintes carreiras profissionais:

- a) Carreira técnica superior;
- b) Carreira técnica operacional.

2- A carreira técnica superior integra as seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico consultor sénior;
- b) Técnico consultor;
- c) Técnico assessor;
- d) Técnico assistente;
- e) Técnico auxiliar.

3- A carreira técnica operacional integra as seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico operacional especializado;
- b) Técnico operacional principal;
- c) Técnico operacional auxiliar.

4- As categorias profissionais são definidas, quanto às correspondentes funções e níveis mínimos de admissão ou de colocação, no anexo I.

5- As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Cargos de gestão

1- Os trabalhadores podem desempenhar, por acordo, os seguintes cargos de gestão:

- a) Diretor;
- b) Diretor-adjunto;
- c) Coordenador de área;
- d) Coordenador de núcleo;
- e) Economista-coordenador;
- f) Jurista-coordenador;
- g) Coordenador de unidade;
- h) Coordenador de centro;
- i) Coordenador funcional, supervisor coordenador e equiparado;
- j) Chefe de serviço;
- k) Gerente;
- l) Subchefe de serviço;
- m) Subgerente;
- n) Outros cargos que, por regulamento aprovado pelo banco, sejam considerados equivalentes aos referidos nas alíneas anteriores.

2- O conteúdo funcional dos cargos de gestão é definido no anexo II.

3- Os cargos de gestão são exercidos em regime de comissão de serviço, sem prejuízo da categoria profissional e da distribuição base de origem do trabalhador, as quais se mantêm.

4- As condições de trabalho correspondentes ao desempenho de cargos de gestão constam de regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Avaliação do desempenho

1- O banco obriga-se a realizar um processo anual de avaliação do desempenho profissional dos trabalhadores.

2- Os termos do processo de avaliação de desempenho constam de regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento.

3- O regulamento a que se refere o número anterior contemplará:

- a) A comunicação antecipada aos trabalhadores dos objetivos para cada exercício anual;
- b) A obrigatoriedade da realização de uma reunião anual com o trabalhador sobre o seu desempenho profissional;
- c) A comunicação a cada trabalhador da respetiva avaliação;
- d) A possibilidade de o trabalhador apresentar reclamação da avaliação, devidamente fundamentada, e o direito a obter a respetiva resposta.

Cláusula 8.<sup>a</sup>

**Mudança de carreira**

1- Os trabalhadores podem mudar de carreira profissional, desde que exista necessidade de recrutamento para categoria da outra carreira e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

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

Cláusula 9.<sup>a</sup>

**Estágio em caso de mudança de carreira**

1- A mudança de carreira pode ficar dependente da realização, com aproveitamento, de um período de estágio, determinado consoante o tipo de funções a exercer, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2- Em caso de reclassificação, o período de estágio conta para a antiguidade na nova categoria.

3- Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à retribuição que lhe caberia se já estivesse na nova categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do trabalhador pode, por acordo entre este e o banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 77.<sup>a</sup>

5- No caso de não se concretizar a reclassificação na nova 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 e contando-se o tempo de estágio para a respetiva antiguidade.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Determinação da antiguidade**

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no banco, sem prejuízo do disposto no número seguinte e na cláusula 72.<sup>a</sup>

2- Por acordo entre o banco e o trabalhador podem ser considerados, para efeitos de aplicação do anexo IV, tempos de serviço prestado a instituições de crédito ou sociedades financeiras.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Promoções de nível por mérito**

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, o banco deve proceder, anualmente, a promoções a nível ou escalão superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, segundo as regras constantes dos números seguintes.

2- Nos termos do número anterior, o número total de promoções a efectuar é de:

a) Relativamente à carreira técnica: 18,5 %;

b) Relativamente à carreira técnica operacional: 13,0 %.

3- Os totais globais apurados em cada carreira, pela aplicação das percentagens previstas no número 2, são sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

CAPÍTULO III

**Direitos, deveres e garantias**

SECÇÃO I

**Actividade sindical**

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Exercício da actividade sindical**

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada um dos sindicatos representados pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na direção, na mesa da assembleia geral, no conselho de gerência dos Serviços de Assistência Médico Social (SAMS), nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 1 e 49 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador com crédito de horas mensal correspondente a 4 dias de trabalho;

b) Entre 50 e 99 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador a tempo inteiro;

c) Entre 100 e 199 trabalhadores sindicalizados: 2 trabalhadores a tempo inteiro;

d) Entre 200 e 499 trabalhadores sindicalizados: 3 trabalhadores a tempo inteiro;

e) Entre 500 e 999 trabalhadores sindicalizados: 4 trabalhadores a tempo inteiro;

f) Entre 1000 e 1499 trabalhadores sindicalizados: 5 trabalhadores a tempo inteiro;

g) Mais de 1500 trabalhadores sindicalizados: 6 trabalhadores a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número 1, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo em 31 de dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pelo banco.

3- Por acordo com o banco, os sindicatos representados podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

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, respetivamente, de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa desses sindicatos.

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

6- O desempenho da actividade sindical a tempo inteiro, nos termos desta cláusula, exerce-se sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de

antiguidade que o trabalhador aufera, com exceção dos seguintes subsídios e outras prestações que pressuponham o exercício efetivo de funções:

- a) Subsídio de coordenação/chefia;
- b) Subsídio de risco;
- c) Subsídio de claviculário;
- d) Abono para falhas;
- e) Retribuição de trabalho noturno;
- f) Subsídio compensatório por deslocação;
- g) Prémios de produção.

8- Para o exercício da atividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Eleger delegados sindicais, nos termos e limites previstos na lei;

b) Dispor, para a atividade das estruturas sindicais do banco, incluindo os delegados sindicais, de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores;

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

d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados neste acordo ou na lei, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

e) Afixar no interior do banco e em local apropriado, reservado para o efeito pelo mesmo, informações do seu interesse;

f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes da associação sindical, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

g) Exigir do banco o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

7- Para além do disposto no número 1, podem ainda ser exercidas a tempo inteiro, mediante anuência do banco, as funções de presidente ou secretário-geral da central sindical.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- O banco descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, ou nas respetivas pensões, o montante das quotas e contribuições para o Fundo Sindical de Assistência e remetê-lo-á ao respetivo sindicato até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte digital.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao respetivo sindicato e ao banco, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutaria-

mente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada por nova declaração escrita enviada ao sindicato e ao banco.

4- A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao banco.

5- Os mapas ou suportes digitais referidos no número 1, para além do número de trabalhador atribuído pelo banco, não podem conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao sindicato.

6- As anomalias eventualmente detetadas no referido mapa devem ser retificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

7- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figuram no mapa a que se refere o número 1, com menção da situação em que se encontram.

## SECÇÃO II

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao banco:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, ou aplicar-lhe sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros ou violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> deste acordo e na lei;

e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador;

g) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes, guardas, motoristas, contínuos, auxiliares de cafetaria e limpeza, bem como de trabalhadores cujas funções impliquem contacto com o público;

h) Exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso.

#### Cláusula 15.<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, quando, razoavelmente:

a) Haja motivo para duvidar da sua autenticidade;

b) As julgue ilegítimas;

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

d) Da sua execução possa reaar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Apresentar-se no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas regulamentares e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, nomeadamente o Regulamento da Comissão de Ética e dos Deveres Gerais de Conduta dos Trabalhadores do Banco de Portugal, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais e regulamentares;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

e) Zelar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade;

f) Quando colocados em funções de direção, coordenação 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;

g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo, do contrato de trabalho e da lei.

2- Os trabalhadores com funções de vigilância devem ainda, quando em serviço, ser portadores de meios de defesa fornecidos pelo banco.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres do banco

1- São deveres do banco:

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

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;

c) Fornecer meios de defesa aos trabalhadores em serviço de vigilância;

d) Prestar aos sindicatos outorgantes, em tempo útil, não podendo exceder 60 dias, os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos

que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

2- Nas situações a que se refere a alínea d) do número anterior e sempre que estejam em causa dados pessoais, o sindicato deve apresentar documento de onde conste a anuência do trabalhador.

## SECÇÃO III

### Outras garantias

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constarão os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, retribuições, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga especificamente 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 escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- O banco deve organizar serviços de segurança e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2- O banco deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

3- Os serviços de medicina de trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infectocontagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

4- Os serviços de medicina do trabalho não podem exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5- Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, o banco deverá assegurar a prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e o seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde nos locais de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, o banco é obrigado a dotar os locais e postos de trabalho de corretas condições de acesso, higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contri-

buir para a preservação da saúde dos trabalhadores.

3- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Em caso de acidente de trabalho de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador sinistrado ou na situação de doença profissional, aplica-se o disposto na lei.

2- Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o banco deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua capacidade.

3- Se do acidente de trabalho resultar a morte, será garantida uma indemnização no valor constante do anexo VI, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrem com direito.

4- As reparações de danos ao abrigo desta cláusula não prejudicam os direitos de Segurança Social contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

Sem prejuízo do disposto na lei, o banco deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, aplicando-se, quando sejam envolvidas deslocações, o disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo de prestação de trabalho

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Competência do banco

1- Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete ao banco fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- O banco pode elaborar regulamentos internos, dos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho.

3- O banco dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, nos termos da lei, dando deles conhecimento aos sindicatos outorgantes, sempre que solicitado por estes.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador deve desempenhar funções correspondentes à categoria em que se encontra enquadrado.

2- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão, por período superior a 30 dias conse-

cutivos, para exercer funções de categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

3- O exercício de funções a que se refere o número anterior não deve exceder o período de seis meses completos, renovável até duas vezes por igual período de tempo, com o acordo do trabalhador.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como seis meses completos qualquer período seguido ou a soma de períodos superiores a 30 dias consecutivos, em cada ano civil, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a generalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço interna

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e o banco, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além dos cargos de gestão previstos na cláusula 6.<sup>a</sup>, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de secretariado pessoal e, ainda, as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

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

4- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço, o trabalhador será afeto às funções correspondentes à sua categoria, passando a auferir a retribuição e benefícios inerentes a essas funções.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

1- O banco pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações:

a) Para outra localidade, num raio de 40 quilómetros da sua residência ou do seu local de trabalho, desde que, neste último caso, o novo local de trabalho não diste mais de 60 quilómetros da sua residência;

b) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

c) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2- Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, o banco não o pode transferir para localidade diferente daquela onde se situa o seu local de trabalho.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode resolver o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada nos termos do número 4 da cláusula 95.<sup>a</sup>, salvo se o banco provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- Para os efeitos da alínea c) do número 1 e do número 3,

presume-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico;
- b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam na localidade da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista na localidade para onde se pretende efetuar a transferência;
- d) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

5- Nas transferências a realizar, o banco deve dar preferência aos trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

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

7- Nas transferências previstas nesta cláusula, o banco 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, sem que ocorra mudança de residência, se verifique um acréscimo das despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

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

b) Na impossibilidade de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na alínea b) do número 2 da cláusula 77.<sup>a</sup>

9- Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial, desde que de montante igual ou superior ao valor estabelecido na alínea b) do número anterior, ou que disponha de meio de transporte facultado pelo banco não se aplica o número anterior.

10- As transferências dos trabalhadores afetos a funções de gerência de delegação regional ou agência regem-se por regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento.

11- Para os efeitos do número anterior e salvo em situação de transferência da iniciativa do trabalhador, o banco custeia as despesas comprovadamente efetuadas com viagem e transporte de bens móveis e respetivo seguro, diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e membros do agregado familiar.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1- O banco pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a entidades que com ele mantenham especiais relações, designadamente à Sociedade Gestora dos Fundos de Pensões do Banco de Portugal, SA, e à Valora - Serviços de Apoio à Emissão Monetária, SA, desde que os trabalhadores

manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respetivas condições.

2- A cedência do trabalhador, a tempo completo ou a tempo parcial, deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pela cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração, certa ou incerta, a qual pode prolongar-se até à data da reforma do trabalhador.

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

4- Durante o período de cedência, o trabalhador cedido permanece vinculado ao banco, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar, permanecendo igualmente adstrito aos deveres que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho ao banco.

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

6- A duração do trabalho prestado à cessionária não pode ser superior à praticada no banco, salvo acordo expresso do trabalhador em contrário.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa ao banco com a categoria e estatuto remuneratório de que era titular no início da cedência ou que, entretanto, pelo cedente lhe tenham sido atribuídos.

8- É igualmente permitida, nos termos gerais, a cedência temporária ao Banco de Portugal de trabalhadores das entidades referidas no número.

## SECÇÃO II

### Duração e organização do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Regime geral de prestação de trabalho

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo de regimes especiais previstos neste acordo e do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade ou quando haja acordo com o banco.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 90 % do praticado a tempo completo em situação comparável.

4- O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de acordo escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte, os períodos nor-

mais de trabalho diário e semanal são de sete e de 35 horas, respetivamente.

2- Os trabalhadores de vigilância e segurança têm um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto neste acordo quanto a modalidades específicas, o horário de trabalho é fixado pelo banco, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

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

3- No âmbito específico das responsabilidades do banco no Sistema Europeu de Bancos Centrais (SEBC), o horário de trabalho pode ser fixado pelo banco entre as 7h00 e as 20h00, de segunda-feira a sexta-feira, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, nem superior a 2 horas, para alimentação e descanso, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 6 horas de trabalho consecutivo, ressalvando as situações previstas no número 3 da cláusula 36.<sup>a</sup> e no número 3 da cláusula 38.<sup>a</sup>

2- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido, retomarão o serviço após o decurso de período correspondente ao intervalo de descanso.

3- Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de 6 horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

4- O banco pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Salvo disposição em contrário expressamente consignada neste acordo, considera-se que o domingo é dia de descanso obrigatório e o sábado é dia de descanso complementar.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho, em qualquer das modalidades legalmente previstas, os trabalhadores com funções de gestão, coordenação, técnicas superiores e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados.

3- O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos

termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de 1 mês.

4- Se a denúncia for da iniciativa do banco, é devido o pagamento da retribuição adicional até 3 meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Para efeitos do presente acordo considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 horas de um dia e as 7h00 horas do dia seguinte.

2- São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) Situações de parentalidade, nos termos da lei;
- c) Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Participação na vida sindical;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que devam ser considerados atendíveis.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do banco, sem prejuízo do disposto no número 7.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3- Consideram-se, nomeadamente, motivos atendíveis:

- a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Participação na vida sindical.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número 2:

- a) Os portadores de deficiência;
- b) Os trabalhadores abrangidos pelo regime da parentalidade, nos termos da lei.

5- É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

6- Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, o banco fica obrigado a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efetiva realização, salvo se forem avisados da anulação até ao final da véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

7- Em caso de prestação de trabalho no estrangeiro em dia feriado em Portugal não há lugar ao pagamento de retribuição adicional por trabalho suplementar, mas o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório, sem prejuízo

ízo do regime aplicável à prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e do pagamento de ajudas de custo.

8- Nas situações referidas no número anterior é aplicável o disposto nos números 2 e 5 da cláusula 37.<sup>a</sup>

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Limite máximo de horas de trabalho suplementar**

1- Cada trabalhador não pode prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia normal de trabalho, mais de 2 horas.

2- Não pode também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados.

3- O trabalho prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o banco não está sujeito a quaisquer limites, integrando-se nestas situações, nomeadamente, a transferência de valores.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Dias de descanso compensatório**

1- Os trabalhadores têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, quando prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 120 dias seguintes, podendo ser gozado cumulativamente com as férias, por opção do trabalhador, sem prejuízo da articulação necessária determinada pelo mapa de férias aprovado.

3- Se o número de horas não determinar o vencimento do direito a 1 dia completo de descanso, o trabalhador gozará, no início de cada ano, o período de descanso compensatório acumulado, com o mínimo de frações de meia hora.

4- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 120 dias seguintes, podendo exigir que este tenha lugar num dos 3 dias úteis seguintes.

5- Na falta de acordo quanto à marcação do descanso compensatório, este é fixado pelo banco.

6- O banco pode acordar com o trabalhador a substituição do gozo de descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho, feriados ou dias de descanso complementar, pelo pagamento de uma compensação correspondente ao dia de descanso compensatório, com um acréscimo equivalente ao valor da retribuição de uma hora normal de trabalho.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Regime geral de trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de or-

ganização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Sempre que venham a revelar-se necessários, podem ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

a) Informática;

b) Vigilância e segurança;

c) Outras situações devidamente justificadas, nomeadamente no âmbito das obrigações assumidas pelo banco enquanto parte integrante do SEBC.

3- Salvo o disposto na cláusula seguinte, os horários por turnos podem ter a duração consecutiva de:

a) 6 horas, com intervalo de 20 minutos para alimentação e descanso, sem prejuízo do descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo, a menos que, por acordo, as horas de sábado sejam compensadas durante a respetiva quinzena;

b) 7 horas, caso em que se inclui no tempo de trabalho um intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

4- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

5- A afetação do trabalhador ao regime de turnos depende do seu consentimento expresso e a mudança de turno só pode ter lugar após o descanso semanal, salvo nas situações em que as funções exercidas devam ser, necessariamente, organizadas por turnos, nomeadamente as referidas na cláusula 39.<sup>a</sup>

6- Salvo os casos dos trabalhadores de vigilância e segurança, que têm uma escala de serviço própria, os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

7- O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes da associação sindical, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do Grupo de Ação de Mulheres (GRAM), da Comissão de Juventude ou dos Secretariados das comissões ou secções sindicais e da comissão de trabalhadores, é motivo atendível para não inclusão, a pedido desses trabalhadores, no horário por turnos.

8- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite:

a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situações de parentalidade, nos termos da lei.

9- O banco fica obrigado a remeter aos sindicatos outorgantes, sempre que solicitado por estes, cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número 6, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos,

quando exigida, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor.

1- O banco pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança**

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

a) Cada turno tem a duração de 8 horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 66.<sup>a</sup>;

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

2- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação.

3- O trabalho por turnos dos trabalhadores referidos no número 1 em dias feriados que se enquadrem no seu período normal de trabalho é retribuído nos termos do número 1 da cláusula 76.<sup>a</sup>, não sendo, porém, considerado suplementar para efeitos do previsto neste acordo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Registo das horas de trabalho**

O banco deve manter registo que permita apurar o número de horas de trabalho, incluindo suplementar, prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho diferenciados**

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados.

2- Os horários de trabalho diferenciados permitem que a hora de entrada ou saída se situe no intervalo das 7h00 às 20h00, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de 2 horas para almoço, das 11h00 às 15h00, ou com um intervalo de 30 minutos para alimentação e descanso, após 6 horas consecutivas de trabalho.

3- No âmbito específico das responsabilidades do banco no SEBC, podem ser criados horários diferenciados com início a partir das 5h30.

4- Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

5- O banco pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de prestação de trabalho ao sábado e domingo**

1- Quando, para satisfação de reconhecidos interesses do público, se justificar a abertura ao sábado e ao domingo de museu ou biblioteca do banco, aplicar-se-á o seguinte regime:

a) O horário de trabalho pode oscilar entre as 9h00 e as 20h00, com intervalo de uma hora para almoço;

b) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, no mínimo, uma vez em cada mês.

2- O trabalho prestado ao sábado e domingo ao abrigo desta cláusula não é considerado trabalho suplementar, devendo ser fixados os dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

3- O regime previsto nos números anteriores pode ser extensivo aos trabalhadores que:

a) Prestem serviços ligados a equipamentos ou atividades sociais do banco;

b) Assegurem apoio logístico às atividades referidas no número 1;

c) Desempenhem funções de apoio ou manutenção cujo exercício não seja compatível com a prestação de trabalho da generalidade dos trabalhadores.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho flexíveis**

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

2- A prática de horários flexíveis deve pautar-se pela observância dos seguintes requisitos e condições:

a) Cumprimento do período normal de trabalho semanal a que o trabalhador se encontra vinculado;

b) Desenvolvimento do horário de trabalho de segunda a sexta-feira entre as 7h00 e as 20h00;

c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo banco;

d) Interrupção do trabalho por um intervalo de meia a 2 para almoço e descanso, entre as 12h00 e as 15h00;

e) Prestação máxima de 9 horas por dia.

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

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

5- Os trabalhadores sujeitos a horário flexível ficam obrigados a comparecer, dentro dos períodos de flexibilidade, sempre que se torne indispensável, designadamente para a participação em reuniões ou elaboração de trabalhos urgentes.

6- O banco pode pôr termo ao regime de horário flexível, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Regime de adaptabilidade**

1- Em situações especiais, por acordo entre o banco e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 4 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de 55 horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior;

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

c) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 50 horas, em média, em cada período de dois meses;

d) O banco e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço, ou em um dia, com prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

e) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 31.<sup>a</sup>

2- A este regime de horários aplica-se o disposto nos números 5 e 6 da cláusula anterior.

CAPÍTULO V

**Interrupções da prestação de trabalho**

SECÇÃO I

**Feriados e férias**

Cláusula 45.<sup>a</sup>

**Feriados**

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

**Dispensa de assiduidade**

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade obrigatória, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores do banco.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

Sem prejuízo do previsto neste acordo e na lei, o período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direi-

to a férias e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

**Marcação do período de férias**

1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2- O banco e o trabalhador podem, porém, acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias úteis, ou outro prazo que resulte de previsão legal, sejam gozados sem interrupção.

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

4- Quando, excecionalmente, a continuidade do serviço não permita a observância do número anterior, as férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento do serviço e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o banco, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

6- Na falta de acordo, cabe ao banco marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, com observância do disposto nos números anteriores e na lei.

Cláusula 49.<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 do banco.

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

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse do banco, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 3 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem o banco na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias no período inicialmente fixado.

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>

**Diferimento do início do período de férias**

O início do período de férias será diferido quando o tra-

balhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 52.<sup>a</sup>

Cláusula 51.<sup>a</sup>

**Férias do agregado familiar**

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do banco, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 48.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Suspensão de férias**

1- Em caso de doença ou de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, interrupção de gravidez, adoção e licença parental em qualquer modalidade durante o gozo de férias, bem como de não gozo das mesmas por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável, serão as mesmas suspensas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

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

3- A suspensão 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 suspensão conta-se a partir da comunicação.

4- O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no número 1, salvo acordo em contrário entre o banco e o trabalhador, sem prejuízo da articulação necessária determinada pelo mapa de férias aprovado.

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 ou pagos até 30 de abril do ano civil subsequente.

6- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações e pelos períodos estabelecidos nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

10- O disposto no número 1 não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de

impedimento nos termos dos números anteriores.

Cláusula 53.<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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 3 meses completos de execução do contrato, a um período de férias e respetivo subsídio, correspondente a 2 dias úteis por cada mês de serviço prestado nesse ano.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

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

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

3- No ano do regresso ao serviço ou de cessação do contrato de trabalho, aplica-se, respetivamente, o disposto nos números 2 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Férias no ano da cessação do contrato**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, o banco 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.

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

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:
  - a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) 5 dias de trabalho 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);
  - c) 2 dias de trabalho 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);
  - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos neste acordo e na lei;
  - g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
  - h) O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
  - i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste acordo e na lei;
  - j) As dadas, nos termos da lei, por candidatas a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
  - k) As autorizadas ou aprovadas pelo banco;
  - l) Outras que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente ao abrigo do regime da medicina do trabalho e do regime do dador de sangue.
- 3- Para o efeito das alíneas b) e c) do número anterior, é equiparada a cônjuge a pessoa que viva em união de facto com o trabalhador.
- 4- 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.
- 5- Nos casos previstos na alínea e) 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.

6- Nos casos previstos na alínea g) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo banco, ao abrigo do disposto na alínea k) do mesmo número.

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

- 1- A comunicação e a prova das faltas devem ser asseguradas pelo trabalhador, nos termos legais e deste acordo.
- 2- As faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao banco com a antecedência mínima de:
  - a) 5 dias, quando previsíveis;
  - b) Logo que possível, quando imprevisíveis.
- 3- Nas diligências que eventualmente efetue para confirmar a justificação apresentada, o banco recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador.
- 4- 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.
- 5- 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.
- 6- 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 58.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

- 1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
  - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
  - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
  - d) As autorizadas ou aprovadas pelo banco.
- 3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo banco podem,

por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4- Em caso de acidente de trabalho, o banco adiantará ao trabalhador o valor da retribuição a que teria direito se não estivesse ausente, até que a companhia seguradora proceda à regularização dos montantes devidos.

5- As faltas motivadas por acidente de trabalho ou doença profissional são consideradas como tempo de serviço efetivo.

6- As faltas injustificadas produzem os efeitos previstos na lei.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

#### SECÇÃO III

##### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, sob pedido fundamentado, licença sem retribuição, por período determinado, que, em regra, não deve exceder três anos.

2- Para além dos casos previstos na lei, podem considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

a) Frequência de cursos ou estágios, no país ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do banco;

b) Desempenho de funções noutras instituições ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de atividade em organismos internacionais ou comunitários;

c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso de não haver coabitação, a pais, sogros e avós;

d) Casos cujas circunstâncias específicas o justifiquem.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 13.<sup>a</sup>

5- Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

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

#### CAPÍTULO VI

##### Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

#### SECÇÃO I

##### Retribuição

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, a que o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação de trabalho.

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

3- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social será majorada de modo a que estes recebam uma retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível ou escalão.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

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

a) Retribuição base: a prevista no anexo III para cada nível e escalão;

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

c) Retribuição mensal efetiva: a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador, nos termos do número seguinte.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função atribuídos pelo banco, quando

devidos de forma regular e periódica numa base mensal;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com caráter de permanência, nomeadamente as que sejam de aplicação generalizada aos trabalhadores do banco.

3- Para os efeitos deste acordo, não constituem retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo, subsídio de claviculário e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas, os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Prémios de antiguidade ou de carreira;

d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

e) Prestação extraordinária quando seja decidida, em cada ano, a respetiva atribuição;

f) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante;

g) Subsídios de almoço e de jantar.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

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

2- O banco pode efetuar o pagamento por transferência bancária ou, excecionalmente, por outro meio de pagamento.

3- No ato de pagamento da retribuição, o banco deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na Segurança Social, grupo, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem mais de uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a retribuição adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores de vigilância e segurança

Os trabalhadores de vigilância e segurança com período normal de trabalho igual ao fixado no número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup> são retribuídos com um acréscimo no valor previsto no anexo VI.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho noturno

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

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

3- O acréscimo remuneratório previsto no número 1 tem como base de cálculo a retribuição base e diuturnidades.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho acordado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$\frac{Rme \times 12}{52 \times n}$$

Sendo «Rme» 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.

3- Quando da lei ou do presente acordo não resulte o contrário, a fórmula referida no número 1 serve de base de cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fração do tempo de trabalho inferior ao período de trabalho diário, aplicando-se nos demais casos o número anterior.

#### Cláusula 70.<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.

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

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra.

#### Cláusula 71.<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, ou em duodécimos.

2- Nos anos da admissão e cessação do contrato de trabalho e em outros casos previstos na lei, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade de valor igual ao previsto no anexo VI por cada 5 anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre os valores previstos no anexo VI e contadas por cada 5 anos de permanência no nível, salvo o disposto no número 5.

2- O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a 8 diuturnidades.

3- Ao trabalhador será sempre aplicado o regime de diuturnidades que lhe for mais favorável.

4- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do número 1, será tido em conta o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

5- Para efeitos da aplicação da alínea b) do número 1 aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

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

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

## SECÇÃO II

### Outras prestações de natureza pecuniária

#### Cláusula 73.<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 constante do anexo VI, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao correspondente ao regime de tempo completo.

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

4- As faltas motivadas por serviço nas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, quando devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de claviculário

1- Considera-se claviculário o trabalhador que, para além de outras tarefas, tenha como função principal intervir na abertura, fecho, movimentação e recontagem de valores nas casas fortes do banco.

2- Os trabalhadores que exerçam as funções de claviculário terão direito, enquanto desempenharem essas funções, ao montante mensal constante do anexo VI.

3- Os trabalhadores que pontualmente exerçam as funções de claviculário terão direito a um subsídio calculado proporcionalmente aos dias ou meios-dias em que desempenharam essas funções.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

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

2- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas, no montante mensal constante do anexo VI.

3- Os trabalhadores que pontualmente exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos terão direito a um abono para falhas calculado proporcionalmente aos dias ou meios-dias em que desempenharam essas funções.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar

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

a) Diurno

1.<sup>a</sup> hora: acréscimo remuneratório de 50 % = 150 %

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes: acréscimo remuneratório de 75 % = 175 %

b) Noturno

1.<sup>a</sup> hora: acréscimo remuneratório de 87,5 % = 187,5 %

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes: acréscimo remuneratório de 118,75 % = 218,75 %

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados é retribuído nos termos seguintes:

c) Diurno

1.<sup>a</sup> hora e subsequentes até à 7.<sup>a</sup>: acréscimo remuneratório de 100 % = 200 %

8.<sup>a</sup> hora e subsequentes: acréscimo remuneratório de 150 % = 250 %

d) Noturno

1.<sup>a</sup> hora e subsequentes até à 7.<sup>a</sup>: acréscimo remuneratório de 150 % = 250 %

8.<sup>a</sup> hora e subsequentes: acréscimo remuneratório de 212,50 % = 312,50 %

3- Os acréscimos remuneratórios previstos nos números anteriores têm como base de cálculo a retribuição base, as diuturnidades e outras prestações pagas mensalmente e com

caráter de permanência, com exceção da compensação por isenção de horário de trabalho e de subsídios de função.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 73.<sup>a</sup>

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 73.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30 e exceder a duração do seu período normal de trabalho diário, terá também direito ao subsídio previsto no número anterior.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores que se deslocam em serviço para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos do banco.

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

a) O banco paga o preço da viagem;

b) Quando, com autorização prévia do banco, for utilizado o automóvel do trabalhador, o banco paga-lhe o valor previsto no anexo VI, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil do banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são pagas pelo banco.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com as seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

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

vida nesse país.

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

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Deslocações para frequência de ações de formação

1- No caso de deslocações para frequência de ações de formação realizadas fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho, são reembolsadas, nos termos e com os limites máximos definidos em regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento:

a) As despesas com alojamento e deslocações;

b) As despesas com refeições do trabalhador.

2- É aplicável o disposto nos números 5 a 7 da cláusula anterior.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Prestação extraordinária

1- No sentido de recompensar o contributo específico de cada trabalhador para a atividade do banco e em função do desempenho global da instituição, pode ser atribuída, mediante deliberação anual do conselho de administração, uma prestação extraordinária.

2- Relativamente a cada trabalhador, a efetiva perceção da prestação e o seu montante serão determinados de acordo com as instruções a aprovar com a deliberação anual referida no número anterior.

3- Os trabalhadores que integram, a tempo inteiro, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores receberão, nos anos em que seja proferida a deliberação referida no número 1, uma prestação correspondente ao valor médio dos montantes que eventualmente lhes tenham sido atribuídos nos 3 anos que precederam a sua eleição para as respetivas estruturas e em que tenha igualmente sido proferida a deliberação referida no número 1, ponderada pela variação média individual da dotação orçamental relativamente ao último ano em que a prestação lhe foi atribuída.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Prémio final de carreira

1- Os trabalhadores que se encontrem ao serviço do banco e tenham sido admitidos após a data de entrada em vigor deste acordo, terão direito a um prémio de carreira à data da reforma ou em caso de falecimento, de valor igual a:

a) 1 mês de retribuição efetiva, quando tenham antiguidade superior a 10 e inferior a 15 anos;

b) 1 mês e meio de retribuição efetiva, quando tenham antiguidade igual ou superior a 15 e inferior a 25 anos;

c) 2 meses de retribuição efetiva, quando tenha antiguidade igual ou superior a 25 anos.

2- Para aplicação do número anterior, serão considerados todos os anos relevantes para efeitos de contagem da reforma por velhice no regime geral de Segurança Social.

3- Os trabalhadores admitidos após a data de entrada em vigor deste acordo para o regime previsto na secção III do capítulo VIII, terão igualmente direito a aceder ao prémio de final de carreira nas situações consagradas na cláusula 103.<sup>a</sup>

4- O prémio referido no número 1 será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efetiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Subsídio a trabalhador-estudante**

1- Os trabalhadores a quem deva ser reconhecido, nos termos da lei, o estatuto de trabalhador-estudante, beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor da inscrição, matrícula e propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2- No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento de ensino particular, por motivo não imputável ao trabalhador, o banco obriga-se a pagar os montantes referidos no número anterior.

3- O banco concederá aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal constante do anexo VI.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro do ano seguinte, ambos inclusive.

5- Tratando-se de cursos de nível superior ou especializados, os benefícios previstos nesta cláusula só são atribuídos se o banco reputar aqueles cursos de interesse para os seus serviços.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Subsídio infantil**

1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no montante mensal constante do anexo VI, nas condições dos números seguintes.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até ao mês em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do banco, o subsídio referido no número 1 é pago ao trabalhador com maior antiguidade ou a quem, por decisão judicial, o menor tenha sido confiado.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, reforma ou que cesse o contrato nos termos da cláusula 103.<sup>a</sup>, bem como, no caso de morte, aos filhos, enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de estudo**

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do abono de família a crianças e jovens, nos montantes mensais constantes do anexo VI.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes dos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é cumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de apoio à natalidade**

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor constante do anexo VI.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do banco, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 82.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### **Sanções e regime disciplinar**

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

1- O banco tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Exercício da ação disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o banco, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 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 1 ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

Cláusula 87.<sup>a</sup>

**Sanções aplicáveis**

1- O banco pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, exceto para efeitos do regime de Segurança Social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por 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 perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

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

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

Cláusula 88.<sup>a</sup>

**Registo e comunicação de sanções**

1- O banco manterá devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, o banco fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 89.<sup>a</sup>

**Suspensão preventiva**

1- Com a notificação da nota de culpa, pode o banco suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no banco é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja membro de estrutura de representação coletiva dos 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 90.<sup>a</sup>

**Procedimento disciplinar**

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de infração disciplinar, o banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

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

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 86.<sup>a</sup>

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

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

7- O banco, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8- O banco não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

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

10- Decorrido o prazo referido no número anterior, o banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Se o banco optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos 5 dias úteis após a receção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores.

12- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 9, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

13- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à associação sindical.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1- A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida 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, o banco 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 e, 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 anterior 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 procedimento que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Instrução

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 60.<sup>a</sup>, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos 30 dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 94.<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 em estruturas de representação coletiva dos 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 do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte do banco;

f) Depor em tribunal ou em procedimento 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 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até 1 ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

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

4- Em caso de aplicação de sanção abusiva, o banco deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes da cláusula seguinte.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Efeitos da aplicação de sanção abusiva e do despedimento ilícito

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 o banco na obrigação de indemnizar o trabalhador, nos termos legais.

3- Se a sanção de despedimento for considerada ilícita o trabalhador tem direito a:

a) Receber uma indemnização por todos os danos sofridos, patrimoniais e não patrimoniais;

b) Ser reintegrado no banco, no mesmo local de trabalho ou, por acordo, noutra localidade, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos números 4 e 5.

4- Quando o trabalhador não opte pela reintegração tem direito, em substituição desta, a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses.

5- Em caso de possibilidade legal de o banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o banco e o trabalhador na não reintegração deste, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nem ser inferiores a 6 meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

6- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

## CAPÍTULO VIII

### Protecção e benefícios sociais

#### SECÇÃO I

##### Segurança Social

###### Cláusula 96.<sup>a</sup>

###### Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo encontram-se sujeitos ao regime geral de Segurança Social, sem prejuízo do previsto nos números 3 e 4.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2008 e inscritos no regime geral de Segurança Social beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida, nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pela secção I do capítulo XI do acordo ora revogado, em virtude de integração na extinta Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários («trabalhadores ex-CAFEB»), é garantido o regime de protecção social de benefício definido nos termos da secção III do presente capítulo.

4- O disposto no número anterior é também aplicável, nos seus termos específicos, aos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2007 e que, a essa data, se encontravam inscritos no regime geral de Segurança Social.

5- O banco adiantará os valores aproximados dos subsídios a que os trabalhadores terão direito a receber dos serviços da Segurança Social, entregando aqueles ao banco a totalidade das quantias que receberem dos referidos serviços, juntamente com os comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

#### SECÇÃO II

##### Contribuição definida

###### Cláusula 97.<sup>a</sup>

###### Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2008, inscritos no regime geral de Segurança Social e que não estejam compreendidos nos números 3 e 4 da cláusula anterior, serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do banco e dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo do banco e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor dos subsídios de férias e Natal.

3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo de pensões em que, com observância da legislação em vigor,

o banco creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades, incluindo a entidade gestora do fundo de pensões do banco.

4- A alteração da escolha referida no número anterior só poderá verificar-se após ter decorrido 1 ano sobre a data da última opção de investimento.

5- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo banco e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades, sem prejuízo do disposto nos números 2 a 5 da cláusula seguinte.

###### Cláusula 98.<sup>a</sup>

###### Pagamento dos benefícios

1- Os pagamentos dos benefícios referidos na cláusula 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.

2- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo banco e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras previstas na cláusula 104.<sup>a</sup> deste acordo para determinação dos beneficiários de pensão de sobrevivência e respetivas percentagens de repartição.

3- Caso, na situação referida no número anterior, não existam os beneficiários mencionados na cláusula 104.<sup>a</sup>, 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.

4- Na eventualidade de algum dos beneficiários designados nos termos do número anterior não se encontrar vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados ou, no caso de não existirem beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido entre os herdeiros do trabalhador, nos termos da lei.

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo diferente da morte ou reforma do trabalhador, as contribuições que estejam creditadas no fundo de pensões do banco serão transferidas para o fundo indicado pelo trabalhador, cabendo ao banco decidir, na falta de indicação pelo trabalhador no prazo de 1 mês, sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

###### Cláusula 99.<sup>a</sup>

###### Instituição do plano complementar de pensões

O banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente secção.

### SECÇÃO III

#### Benefício definido

##### Cláusula 100.<sup>a</sup>

###### Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- O banco garante os benefícios consignados nesta secção aos trabalhadores indicados nos números 3 e 4 da cláusula 96.<sup>a</sup>

2- Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social ou fundos de pensões alheios ao banco a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou fundos, ou seus familiares, apenas é garantida pelo banco a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

3- Para efeitos do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para essas entidades com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere a presente secção junto das respetivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o fazer sem penalização e informar, de imediato, o banco logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

5- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, o banco considerará, para o apuramento da diferença a que se refere o número 2, o valor a que se refere o número 6 da cláusula 102.<sup>a</sup>;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que estejam reunidas as condições para o efeito, apenas é garantido pelo banco, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social;

c) No caso em que não seja comunicado ao banco a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea anterior.

6- As correções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelo banco nos termos da presente secção serão efetuadas logo que este disponha dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos, sem prejuízo das regras aplicáveis em termos de prescrição.

##### Cláusula 101.<sup>a</sup>

###### Doença

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, calculado em função da remuneração

mensal efetiva.

2- O subsídio de doença não poderá, em caso algum, exceder o montante líquido correspondente à remuneração mensal efetiva auferida antes da verificação da doença, nem ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima prevista no anexo V do presente acordo, considerando o grupo em que esteja colocado.

3- Com o início da suspensão do contrato por motivo de doença, os trabalhadores em tempo completo têm direito a um subsídio de doença:

a) De harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV e valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro ou em duodécimos;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do banco.

4- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente se encontre nessa situação.

5- As prestações previstas nos números 1 e 3 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações, em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatório;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatório;

d) Ausências decorrentes de doença crónica;

e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito às prestações previstas nos números 1 e 3 calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação de doença.

7- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

8- Quando existir desacordo entre o banco e o trabalhador quanto à situação de doença haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o serviço, nos termos da cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Cláusula 102.<sup>a</sup>

###### Reforma

1- Em caso de reforma por invalidez, ou aquando da passagem à reforma por velhice na idade normal de acesso à reforma definida no regime geral de Segurança Social, os trabalhadores têm direito:

a) À pensão que lhes competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV, aos valores fixados no anexo V;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro ou em duodécimos;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do banco.

2- Os subsídios previstos nas alíneas b) e c) do número 1 serão pagos proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

3- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 1, não pode ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo, considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do mesmo.

4- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas na presente cláusula, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime.

5- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo III e aplicam-se a todos os reformados que tenham sido colocados nessa situação antes ou depois de cada atualização.

6- No caso de o trabalhador recorrer a modalidade de antecipação ou flexibilização da idade de acesso à reforma que se encontre em vigor no regime geral de Segurança Social, a pensão a atribuir pelo banco será reduzida de forma a garantir que não existe agravamento dos encargos relativos à pensão por si devida, nomeadamente por força da aplicação de penalizações no âmbito daquele regime.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato antes da idade normal de acesso à reforma

1- Quando tenham atingido 65 anos de idade, os trabalhadores podem propor ao banco, e este compromete-se a aceitar, a cessação do contrato de trabalho, tendo aqueles direito:

a) A uma prestação temporária com o valor das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro ou em duodécimos;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do banco.

2- A prestação temporária prevista no número anterior converte-se automaticamente em prestação definitiva logo que sejam reunidas as condições previstas no regime geral de Segurança Social para passagem à reforma nos termos da idade normal de acesso à reforma, sem prejuízo da aplicação

das regras definidas na cláusula 100.<sup>a</sup>

3- Pode ser acordada a cessação do contrato de trabalho com trabalhador que completar 35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade, aplicando-se, nas condições fixadas em regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, o disposto nos números 1 e 2.

4- Nas situações referidas nos números 1 e 3 é aplicável o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Falecimento

1- Por morte do trabalhador, o banco concede:

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, de subsídio de doença, de pensão de reforma ou de prestação temporária, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência calculada nos termos do número 2, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro ou em duodécimos;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do banco.

2- A pensão de sobrevivência calcula-se mediante a aplicação de uma percentagem, variável consoante o número de anos de serviço considerados para efeitos de reforma, indexada à retribuição base mensal constante do anexo III, sendo o número de anos e os valores percentuais a considerar os seguintes:

a) Até 10 anos de serviço: 40 %;

b) 10 ou mais anos de serviço: 40 %, acrescidos de 0,5 % por cada ano completo de serviço, com o limite de 15 % de acréscimo.

3- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número 1 faz-se segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

4- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de 2 anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

5- As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea

d) do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

6- 50 % para o cônjuge sobrevivivo ou para pessoa em união de facto;

7- 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

8- 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;

9- 100 % para o cônjuge sobrevivivo ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

10- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

11- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea b) do número 4 desta cláusula.

12- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

13- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

14- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de 1 ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

15- Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega ao banco de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles, contando-se, neste caso, o prazo de 2 anos previsto no número 4, alínea a) a partir da data de entrega da declaração.

16- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

17- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

18- Nas situações referidas nas alíneas c) e d) do número 1 é aplicável o disposto no número 2 da cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Aos subsídios ou pensões referidos nas cláusulas 101.<sup>a</sup> a 103.<sup>a</sup> acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup>, considerando-se todo o tempo de serviço prestado até à data da

passagem à situação de reforma ou da cessação do contrato, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 103.<sup>a</sup>

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de reforma ou da cessação do contrato, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 103.<sup>a</sup>, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 72.<sup>a</sup>

3- O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Contribuições para o Fundo de Pensões

1- Sem prejuízo da garantia de direitos adquiridos, os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1995 contribuirão para o Fundo de Pensões do banco com 5 % da sua retribuição base, diuturnidades e anuidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número anterior não é majorada na retribuição, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>, quanto às situações aí previstas.

3- Quando ocorra a cessação do contrato de trabalho entre o banco e trabalhador a que se aplique o número 1, seguida de celebração de contrato de trabalho com instituição cujos trabalhadores estejam abrangidos por regime de Segurança Social garantido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável no sector bancário, será transferido para o fundo de pensões dessa instituição o valor atual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma e de sobrevivência decorrentes do tempo de serviço prestado no banco, desde que esteja garantida, por protocolo, a reciprocidade e equidade na adoção deste procedimento.

4- Quando se verifique a transferência de direitos de pensão, nos termos do número anterior ou da lei, cessa a responsabilidade do banco pelo pagamento de pensões.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador 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 velhi-

ce 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 que se encontre fixada, não sendo aplicáveis o fator de sustentabilidade ou a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador completar a idade normal de acesso à reforma, 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 nesta cláusula, a parte da pensão de reforma corresponde ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos e fração de antiguidade (meses completos), é calculada com base na retribuição base constante do anexo III 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 pelo banco nos 3 meses subsequentes à referida data, sendo, nas restantes situações, devida a partir da data em que seja rececionado o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo do banco, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula seguinte.

6- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 4 da cláusula 104.<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.

7- 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 5 a 8 da cláusula 104.<sup>a</sup>

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Junta médica

1- Quando existir desacordo entre o banco e o trabalhador quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção;

e) Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b), prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta;

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea c), os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas a), b) e c), designando cada uma das partes os respetivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar paga todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

## SECÇÃO IV

### Assistência médica e cuidados de saúde

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é assegurada a assistência médica pelos SAMS, nos termos dos números 2 e 3.

2- Os SAMS constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 111.<sup>a</sup> e 112.<sup>a</sup>, e são geridos pelo sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários serviços e participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4- O banco assegura aos seus trabalhadores, reformados e pensionistas, bem como aos respetivos membros do agregado familiar beneficiários dos SAMS, participações complementares nas despesas de doença e em lares, nos termos das suas normas internas.

5- O disposto nesta secção não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS:

a) Os trabalhadores do banco referidos no número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente acordo e respetivos familiares;

b) Os trabalhadores que cessem o contrato nos termos da

cláusula 103.<sup>a</sup> ou que tenham passado à situação de reforma quando se encontravam ao serviço do banco, e respetivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam dos SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho aplicável beneficiam dos SAMS do SBC, do SBN ou do SBSI, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar dos SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Para efeitos do disposto nas alíneas b) e c) do número 1 da presente cláusula, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Contribuições a cargo do banco

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para os SAMS a cargo do banco constam do anexo VI.

2- As contribuições do banco são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O banco remeterá aos SAMS de cada sindicato, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte digital com indicação dos beneficiários abrangidos.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Contribuições a cargo dos beneficiários

1- As contribuições para os SAMS a cargo dos beneficiários indicados na cláusula 110.<sup>a</sup> obedecem às seguintes regras:

a) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição base, diuturnidades e subsídios de função, de férias e de Natal, e retribuição por

isenção de horário de trabalho incidente sobre as anteriores parcelas retributivas;

b) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, que cessem o contrato nos termos da cláusula 103.<sup>a</sup> ou que tenham passado à situação de reforma: a verba correspondente a 1,50 % dos subsídios e pensões que lhes competirem nos termos do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social, acrescidas, quando aplicável, das diuturnidades consagradas na cláusula 105.<sup>a</sup>;

c) A cargo dos pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % das pensões que lhes competirem nos termos do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social.

2- Para o cálculo das contribuições previstas no número anterior, consideram-se os valores totais dos subsídios ou pensões a que por este acordo ou no âmbito do regime geral de Segurança Social os beneficiários tiverem direito e que, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 100.<sup>a</sup>, devam ser deduzidos à pensão a pagar pelo banco.

3- As contribuições referidas no número 1 que incidam sobre valores que não sejam pagos pelo banco deverão ser entregues diretamente pelos beneficiários aos SAMS.

## SECÇÃO V

### Regime de protecção da parentalidade

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Regime de proteção na parentalidade

1- Aos trabalhadores do banco é aplicável o regime legal de proteção na parentalidade.

2- Durante as licenças que tiverem lugar ao abrigo do regime previsto nesta cláusula o banco suporta as contribuições da sua responsabilidade para o fundo de pensões e para os SAMS, desde que o trabalhador suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

## SECÇÃO VI

### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Limite do crédito à habitação

O banco concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, devendo a respetiva liquidação ser efetuada no prazo máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;

e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;

f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio;

g) Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para os fins indicados nas alíneas anteriores.

Cláusula 116.<sup>a</sup>

#### Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo consta do anexo VI e será revisto em conformidade com o previsto no número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup>

Cláusula 117.<sup>a</sup>

#### Taxas de juro e outras condições

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo banco Central Europeu (BCE).

2- A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 10 % ao ano.

3- As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas no regulamento constante do anexo VII.

### CAPÍTULO IX

#### Execução do contrato

Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As partes outorgantes comprometem-se a zelar pela execução do presente acordo.

2- O disposto no presente acordo não prejudica a aplicação de normativos aprovados pelo banco que, em cada momento, se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Infrações às cláusulas convencionais

As infrações às cláusulas deste acordo são punidas nos termos da lei.

Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Cumprimento da obrigação contratual infringida

1- O pagamento de qualquer coima não dispensa o banco de cumprir a obrigação contratual infringida.

2- A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

### CAPÍTULO X

#### Disposições finais e transitórias

Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

2- A comissão será composta por sete elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos outorgantes, outros três pelo banco e um sétimo, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes seis.

3- Cada parte designará três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, três elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

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

7- A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

8- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de três por cada parte.

9- A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

10- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical

O disposto na cláusula 12.<sup>a</sup> apenas será aplicável no seguimento das eleições nos sindicatos verificadas após a entrada em vigor do presente acordo, mantendo-se até esse momento as regras constantes do acordo ora revogado.

Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1- A antiguidade dos trabalhadores a quem foi aplicado o ACT é determinada nos termos das regras previstas na cláusula 10.<sup>a</sup> do ACT.

2- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho com o banco ocorreu ao abrigo do ACT, a parte da pensão de reforma a atribuir ao trabalhador, nos termos da cláusula 107.<sup>a</sup>, será calculada com base na retribuição do nível em que este se encontrava colocado à data da saída do sector bancário.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### **Regime de reclassificação nas novas carreiras e de transição para as novas áreas de especialização e categorias**

A reclassificação dos trabalhadores do banco nas novas carreiras e a transição para as novas áreas de especialização, relativamente às categorias ora previstas neste acordo, bem como a correspondente adaptação da tabela salarial, é efetuada de acordo com regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### **Promoções de nível por mérito**

Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até à data da publicação deste acordo mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos números 4 e 5 da cláusula 15.<sup>a</sup> do acordo ora revogado.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Retribuição dos trabalhadores de vigilância e segurança**

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 66.<sup>a</sup> mantêm o direito ao valor que auferiram à data da entrada em vigor do presente acordo caso o mesmo seja superior ao que resulte do anexo VI e enquanto tal se verifique.

2- O valor indicado no número anterior está sujeito às atualizações salariais que vierem a ser aprovadas, nos termos do número 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### **Anuidades e diuturnidades**

1- O regime das anuidades previsto no acordo ora revogado mantém-se em vigor, para cada trabalhador abrangido, até decorrer o prazo necessário à aquisição da diuturnidade seguinte, sendo relevantes para os efeitos previstos nas cláusulas 63.<sup>a</sup>, número 2, alíneas *a)* e *b)*, 95.<sup>a</sup>, número 4, 97.<sup>a</sup>, número 2 e 112.<sup>a</sup>, número 1, alínea *a)*.

2- O valor das diuturnidades previstas na alínea *a)* do número 1 da cláusula 72.<sup>a</sup>, constante do anexo VI, aplica-se apenas às diuturnidades que o trabalhador venha a adquirir após a entrada em vigor do presente acordo.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### **Prémio de antiguidade**

Os trabalhadores que se encontrem ao serviço do banco à data de entrada em vigor do presente acordo, mantêm o direito ao prémio de antiguidade a que se referia a cláusula 93.<sup>a</sup> do acordo ora revogado e que aqui se reproduz:

«1. Os trabalhadores no activo que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2- À data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que

beneficiaria se continuasse ao serviço, até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3- Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

*b)* Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5- Para os efeitos do número anterior, não são consideradas as ausências motivadas por:

*a)* Acidente de trabalho e doença profissional;

*b)* Regime previsto na cláusula 133.<sup>a</sup> nas situações que, por força da lei, sejam consideradas como prestação efectiva de trabalho;

*c)* Casamento;

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

*e)* Internamento hospitalar e o período imediatamente posterior ao internamento, devidamente comprovado;

*f)* Exercício de funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

6- Quando o trabalhador se encontrar nas situações previstas no número 4, o prémio a que tem direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea *b)* desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.

7- O prémio referido no número 1 será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.»

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### **Contribuições do banco para os SAMS**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 111.<sup>a</sup>, número 2, os valores indicados no anexo VI relativos às contribuições aí previstas para os reformados, não serão atualizados pelo período de 2 anos após a entrada em vigor do presente acordo.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### **Empréstimos para habitação**

Aos contratos de empréstimos para habitação celebrados ao abrigo do ACT aplica-se o regime previsto na cláusula 117.<sup>a</sup>, com as seguintes especificidades:

*a)* A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respetivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 % ao ano;

*b)* A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

Cláusula 131.<sup>a</sup>**Disposição final**

1- Com exceção do disposto no número 3, ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre o banco e os trabalhadores, quer os celebrados antes quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

2- Os direitos previstos neste acordo aplicam-se a todos os trabalhadores que cessem o contrato nos termos da cláusula 103.<sup>a</sup> ou que tenham passado à situação de reforma por invalidez, «invalidez presumível» ou limite de idade, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

3- Os trabalhadores abrangidos pelo SBSI que optaram pela manutenção da aplicação do ACT, subscrito por aquele sindicato e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2009, consideram-se sujeitos ao ACT subscrito pela FEBASE e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, mantendo a possibilidade de, a todo o momento, optarem, de forma irrevogável, pela aplicação do presente acordo, devendo, para tanto, comunicar a sua opção por escrito ao banco.

Cláusula 132.<sup>a</sup>**Normas aplicáveis**

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente acordo, as relações de trabalho são reguladas pelo Código do Trabalho e respetiva legislação complementar, e pelo contrato de trabalho.

2- É, designadamente, aplicável, sem prejuízo das disposições mais favoráveis constantes do presente acordo, o regime do Código do Trabalho e respetiva legislação complementar nas seguintes matérias:

- a) Formação profissional;
- b) Regimes do trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, do trabalhador com deficiência ou doença crónica e do trabalhador-estudante;
- c) Período experimental;
- d) Férias, feriados e faltas;
- e) Suspensão do contrato de trabalho;
- f) Trabalhador-estudante;
- g) Parentalidade.

Cláusula 133.<sup>a</sup>**Norma revogatória**

Com a entrada em vigor deste acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo celebrado entre os signatários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 46, de 15 de dezembro de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010.

## ANEXO I

**Carreiras, categorias e níveis mínimos de retribuição**

Carreira técnica superior		Carreira técnica operacional	
Categoria	Nível mínimo	Categoria	Nível mínimo
Técnico consultor sénior	18	Técnico operacional especializado	3
Técnico consultor	17	Técnico operacional principal	2
Técnico assessor	14	Técnico operacional auxiliar	1
Técnico assistente	9		
Técnico auxiliar	5		

## ANEXO II

**Carreiras, categorias e cargos de gestão****Descrição de funções****Carreira técnica superior**

*Técnico consultor sénior* - Exerce funções de natureza técnico científica, investigação, estudo e conceção, e elabora pareceres que requerem elevado nível de perícia e uma vasta experiência profissional;

Participa na definição das políticas e objetivos globais do banco, podendo assegurar funções de coordenação de equipas.

*Técnico consultor* - Exerce funções de natureza técnico científica, investigação, estudo e conceção e elabora pareceres que requerem elevado nível de perícia;

Participa na definição das políticas e objetivos departamentais ou setoriais, podendo assegurar funções de coordenação de equipas.

*Técnico assessor* - Exerce funções de natureza técnico científica, investigação, estudo e conceção e adaptação de

métodos científicos e técnicos e elabora pareceres no âmbito da sua especialidade;

Participa na definição das políticas e objetivos setoriais, podendo assegurar funções de coordenação de equipas e/ou funções de caráter técnico administrativo ou operativo.

*Técnico assistente* - Desenvolve estudos, pareceres, análises, projetos e informações no âmbito da sua especialidade, podendo assegurar funções de coordenação de equipas e/ou funções de caráter técnico administrativo ou operativo.

*Técnico auxiliar* - Desenvolve funções de caráter técnico administrativo ou operativo, podendo elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e informações no âmbito da sua especialidade e/ou assegurar funções de coordenação de equipas.

#### Carreira técnica operacional

*Técnico operacional especializado* - Exerce funções de natureza operacional, exigindo conhecimentos técnico profissionais especializados e experiência consolidada na sua área de atuação funcional, podendo assegurar a coordenação de equipas.

*Técnico operacional principal* - Exerce funções de natureza operacional, exigindo conhecimentos técnico profissionais e experiência relevante em domínios da sua área de atuação funcional, podendo assegurar a coordenação funcional de equipas.

*Técnico operacional auxiliar* - Exerce funções de natureza operacional e de apoio geral, exigindo conhecimentos técnico profissionais específicos inerentes ao desempenho da sua função.

#### Cargos de gestão

Correspondem ao exercício de funções de gestão em regime de comissão de serviço e sem prejuízo da categoria profissional do trabalhador.

*Diretor* - Participa na definição das políticas e objetivos estratégicos do banco;

Assessora o conselho de administração nos processos de tomada de decisão;

Supervisiona e controla o planeamento, organização e

coordenação das atividades do departamento, decidindo, de forma autónoma, no âmbito das suas competências.

*Diretor-adjunto* - Colabora no exercício das atividades da competência do diretor, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos;

Assume, por delegação, a superintendência das unidades de estrutura e/ou projetos especiais do departamento.

*Coordenador de área* - Coordena as atividades desenvolvidas na área;

Promove a interligação das políticas e processos desenvolvidos nas unidades de estrutura que lhe estão afetas, em alinhamento com a atuação global do departamento.

*Coordenador de núcleo* - Planeia as atividades do núcleo em função dos objetivos e linhas de orientação estabelecidas;

Gere e otimiza os respetivos meios humanos e materiais, que se encontram sob a sua responsabilidade.

*Chefe de serviço* - Responsável pela programação, organização e coordenação de um serviço e pela execução das respetivas atividades.

*Gerente* - Responsável pela gestão de uma delegação regional ou agência, bem como pela programação, organização, coordenação e execução das respetivas atividades;

Representa o banco junto de outras entidades, na área geográfica da respetiva delegação regional ou agência.

*Subchefe de serviço* - Coadjuva o chefe de serviço na programação, organização e coordenação das atividades do serviço, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

*Subgerente* - Coadjuva o gerente na gestão de uma delegação regional ou agência e na programação, organização e coordenação das atividades, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Podem ser equiparados a coordenador de núcleo outros cargos de coordenação, nomeadamente economista-coordenador, jurista-coordenador, coordenador de unidade, coordenador de centro.

Podem ainda ser nomeados trabalhadores para o exercício de outros cargos que, por regulamento aprovado pelo banco, sejam considerados equivalentes.

### ANEXO III

**Tabela salarial**

Nível	AE Retribuição	Escalaes salariais			
		A	B	C	D
18	2 764,11	3 117,73	3 500,80	4 001,72	4 405,53
17	2 499,36	2 694,20	2 904,84	3 319,84	3 655,40
16	2 325,32	2 463,59	2 636,01	3 010,44	
15	2 142,23	2 257,85	2 415,75	2 759,00	
14	1 955,11	2 061,08	2 207,57		

13	1 774,42	1 874,04	2 005,46		
12	1 624,95	1 716,03	1 834,42		
11	1 496,83	1 571,90	1 682,08		
10	1 338,82	1 418,80	1 517,87		
9	1 228,32	1 292,93	1 383,35		
8	1 112,74	1 174,09	1 256,10		
7	1 029,74	1 081,10	1 157,02		
6	973,69	1 022,16	1 093,92		
5	861,58	915,30	979,25		
4	747,88	796,26			
3	650,18	694,29			
2	580,00	612,30			
1	580,00				

ANEXO IV

**Subsídios por doença e pensões de reforma**

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de subsídios e pensões iguais aos fixados no anexo V	Número de subsídios e pensões iguais a metade dos fixados no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagens dos subsídios e pensões fixados no anexo V
1*	1	1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55

22	22	-	58
23	23	-	62
24	24	-	65
25	25	-	68
26	26	-	71
27	27	-	74
28	28	-	77
29	29	-	81
30	30	-	84
31	31	-	87
32	32	-	90
33	33	-	93
34	34	-	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador	-	100

\* A fracção do primeiro ano conta-se como um ano completo de serviço.

## ANEXO V

### Quadro 1

#### Tabela de pensões de reforma

Nível	AE	Escalaões			
	Retribuição	A	B	C	D
18	2 379,09	2 683,30	3 013,18	3 444,15	3 792,19
17	2 146,87	2 314,42	2 495,13	2 851,54	3 139,47
16	1 982,08	2 100,63	2 247,15	2 566,23	
15	1 828,04	1 926,56	2 061,73	2 354,35	
14	1 670,93	1 762,07	1 886,95		
13	1 527,08	1 612,86	1 725,77		
12	1 412,40	1 491,83	1 594,42		
11	1 313,93	1 380,63	1 477,13		
10	1 189,67	1 261,30	1 349,37		
9	1 092,23	1 149,40	1 230,15		
8	989,49	1 044,82	1 117,36		
7	918,38	964,62	1 032,00		
6	872,86	916,95	980,92		
5	782,11	830,87	888,80		

4	689,53	733,94			
3	611,00	652,41			
2	580,00	585,15			
1	580,00				

**Quadro 2**

**Pensões mínimas de reforma**

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
861,58 €	580,00 €

**ANEXO VI**

**Cláusulas de expressão pecuniária**

Cláusula	Designação	Valor (euros)	
21. <sup>a</sup>	Indemnização por morte/acidente de trabalho	149 960,49	
66. <sup>a</sup>	Retribuição dos trabalhadores de vigilância e segurança	115,59	
72. <sup>a</sup>	Diuturnidades (antiguidade)	46,00	
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo
		1	580,00
		2	
		3	650,18
		4	747,88
		5	861,58
		6	973,69
		7	1 029,74
		8	1 112,74
		9	1 228,32
10	1 338,82		

73. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço	10,88	
74. <sup>a</sup>	Subsídio de claviculário	136,66	
75. <sup>a</sup>	Abono para falhas	136,66	
77. <sup>a</sup>	Despesas com deslocações	Total	Parcial
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	31,69	15,85
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	50,38	25,19
	No estrangeiro	120,90	60,45
	Deslocações em viatura própria	0,50 por quilómetro	
	Indemnização por morte/acidente em viagem	149 960,49	
81. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante	19,52	
82. <sup>a</sup>	Subsídio infantil	25,45	
83. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo		
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	28,29	
	5.º e 6.º ano de escolaridade	39,99	
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	49,69	
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	60,35	
	Ensino superior	69,14	
84. <sup>a</sup>	Subsídio de apoio à natalidade	750,00	

111. <sup>a</sup>	Por cada trabalhador no ativo	150,00
	Por cada reformado	119,00
	Por cada pensionista	57,00
	Mensalidades: às contribuições referidas nas linhas anteriores acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de janeiro e novembro de cada ano	
116. <sup>a</sup>	Crédito à habitação	183 142,95

## ANEXO VII

### Regulamento do crédito à habitação

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

##### Beneficiários

Os empréstimos objeto deste regulamento podem ser concedidos a trabalhadores no ativo e a reformados, desde que, no caso destes últimos, sejam observadas as condições estabelecidas no artigo 9.º

##### Artigo 2.º

##### Finalidades dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos respetivos beneficiários a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio;
- g) Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para os fins indicados nas alíneas anteriores.

2- Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número anterior, podem também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objetivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria.

3- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número 1, o

banco adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respetivamente:

a) 2/3 do valor do empréstimo ou 1/3 do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) 1/3 do valor do terreno ou 1/9 do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

4- Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

5- Salvo o disposto nas alíneas f) e g) do número 1, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração direta.

6- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do número 2:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;

b) O beneficiário obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

##### Artigo 3.º

##### Novos empréstimos

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo beneficiário pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do número precedente:

a) A venda da habitação construída ou adquirida só pode verificar-se decorrido um período de 5 anos, a contar da data da respetiva escritura, salvo situações excecionais de manifesta e comprovada necessidade;

b) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da anterior habitação;

c) O novo financiamento não pode ser superior a 95 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3- Nos casos da alínea c) do número 1, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do número 1 não pode exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 5.º

5- Para efeitos do previsto na alínea c) do número 2, o beneficiário deve apresentar cópia da escritura de venda da habitação e documento de avaliação efetuada por perito certificado pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM).

#### Artigo 4.º

##### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo ou reformados em relação aos quais se verificarem, cumulativamente, as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto neste acordo até 31 de dezembro do ano anterior ao qual se refere a inscrição;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 3.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 60 quilómetros do local do trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

#### Artigo 5.º

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido no anexo VI deste acordo e não poderá ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 95 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

3- Os limites definidos nos números anteriores são aplicáveis por agregado familiar.

#### Artigo 6.º

##### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2- Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) Agregado familiar: o beneficiário, o cônjuge não separado de pessoas e bens ou a pessoa em união de facto há mais de 2 anos e os respetivos ascendentes, descendentes 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.

3- Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

#### Artigo 7.º

##### Confirmação das declarações

O banco 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 8.º

##### Regras de preferência

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1 deste regulamento.

2- Para pontuação das condições de habitação de requerentes abrangidos pela alínea f) do número 1 do artigo 2.º considerar-se-ão as condições à data limite do período das inscrições.

3- Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias, após a data do período de inscrição, com validade até à integral utilização daquela verba.

4- O disposto nos números anteriores apenas é aplicável quando seja fixado, nos termos do artigo 25.º, um limite dos recursos financeiros a afetar ao crédito à habitação.

#### Artigo 9.º

##### Prazos de amortização

O prazo máximo dos empréstimos é de 40 anos, devendo os mesmos estarem liquidados até o mutuário completar 70 anos de idade.

## Artigo 10.º

### Taxas de juro

1- A taxa de juro é a que estiver prevista no presente acordo.

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

## Artigo 11.º

### Prazo de utilização em caso de construção

1- A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deve ser feita no prazo máximo de 2 anos, após a outorga do respetivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2- A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo é obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

## Artigo 12.º

### Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são feitos em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- As prestações são sempre deduzidas mensalmente no pagamento das retribuições ou pensões dos beneficiários ou debitadas nas respetivas contas de depósito, que devem estar devidamente provisionadas.

4- A eventual concessão de adiantamentos vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 15.º

5- Quando a utilização do empréstimo se efetuar por parcelas, nos termos do artigo 11.º ou nos termos do número anterior, a cobrança dos juros daquelas é feita mensalmente, nos termos do número 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

6- Nos casos de adiantamento para aquisição, a respetiva escritura de compra e o contrato de empréstimo devem ser celebrados no prazo máximo de 1 ano, a contar da data da concessão do adiantamento.

7- A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

8- O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa mínima de proposta aplicável às opera-

ções principais de refinanciamento pelo BCE.

## Artigo 13.º

### Pagamento antecipado

1- O mutuário pode antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir o banco 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 podem ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com o banco, e só por efeitos da alínea *b)* do número 1 do artigo 3.º

## Artigo 14.º

### Hipoteca

1- Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 do artigo 2.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 de garantia, desde que os beneficiários tenham alienado o primitivo objeto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

## Artigo 15.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 a liquidação da dívida na data do evento, a favor do banco.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge ou de pessoa em união de facto seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos da habitação, aplicando-se para este efeito as regras a cada momento definidas em regulamentação interna.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pelo banco, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «entidade mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante o banco o pagamento regular dos prémios, podendo este, na falta da apresentação da referida prova, substituir-se ao trabalhador no pagamento do prémio e debitar o mesmo na remuneração ou pensão.

## Artigo 16.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 crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio beneficiário e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja 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 60 quilómetros da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

## Artigo 17.º

### Situações especiais

1- Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que estejam a exercer a atividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar ao abrigo de política de mobilidade promovida pelo banco.

2- Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita do banco para a cedência do uso e fruição.

3- A não observância do disposto no número anterior determina o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

## Artigo 18.º

### Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b*) do número 1 do artigo 2.º e da alínea *c*) do número 1 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, o banco pode aplicar o disposto no número 1.

## Artigo 19.º

### Cessações do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções no banco 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- Nos casos de cessação do contrato de trabalho não previstos no número anterior e salvo acordo em contrário, será exigível o reembolso imediato da dívida, passando a aplicar-se uma taxa de juro equivalente a 100 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo BCE, acrescida de dois pontos percentuais.

3- Sobre a taxa de juro prevista no número anterior incidirão os adicionais previstos para os casos de mora, se o empréstimo não for liquidado no prazo de 180 dias.

## CAPÍTULO II

### Do processo

## Artigo 20.º

### Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e, bem assim, a que se mostre indispensável ao seu estudo, em termos a concretizar em regulamentação interna do banco.

## Artigo 21.º

### Avaliação, fixação do montante e prazos

1- A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de 3 meses para apresentar avaliação da habitação cuja hipoteca pretende transferir ou da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, realizada por perito certificado para o efeito pela CMVM, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços, reservando-se o banco o direito de contrapor avaliação de outro perito certificado para o efeito pela CMVM, a qual prevalecerá.

2- O montante da autorização provisória pode ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projeto inicial.

3- Após a receção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o banco fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 3.º, 5.º e 6.º

4- O requerente tem um prazo de 120 dias, contados desde a comunicação pelo banco da fixação do montante do empréstimo efetivamente autorizado, para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5- Os prazos contemplados neste artigo podem, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante requerimento devidamente justificado.

#### Artigo 22.º

##### caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do requerente, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respetivo processo.

#### Artigo 23.º

##### Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

#### Artigo 24.º

##### Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco será reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

#### Artigo 25.º

##### Limite de mobilização de recursos da Instituição

1- Se o entender conveniente, o banco divulgará, para cada exercício, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos financeiros que poderão ser efetivamente utilizados no crédito à habitação.

2- O montante a efetuar em cada exercício será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$c = r \times n$$

Sendo «c» o montante global do crédito a conceder, «r» a retribuição mensal base do nível 10 do anexo III do acordo à data do início do exercício, e «n» o número de trabalhadores no ativo e reformados do banco que não tenham ainda completado 70 anos de idade em 31 de dezembro do ano anterior.

3- Deverão ser definidos sistemas de aplicação deste Regulamento que viabilizem a utilização integral do limite re-

ferido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

4- Os limites anuais dos recursos financeiros, determinados nos termos do número 2, serão corrigidos no valor das diferenças entre as prestações crescentes e as constantes que lhe corresponderiam, se o beneficiário tivesse optado por este último regime aquando da celebração do contrato.

## ANEXO 1 AO ANEXO VII

### Regras de preferência

1- Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

– Habitação própria: 5 pontos

– Locação: 20 pontos

– Sublocação ou hospedagem: 30 pontos

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

– Independente: 0 pontos

– Coabitación com familiares: 5 pontos

– Coabitación com não familiares: 10 pontos

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

Sendo «NPR» o número de pessoas residentes e «NQ» o número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1).

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

– Até 10 %: 5 pontos

– Superior a 10 % até 20 %: 10 pontos

– Superior a 20 % até 30 %: 15 pontos

– Superior a 30 % até 40 %: 20 pontos

– Superior a 40 % até 50 %: 25 pontos

– Superior a 50 %: 30 pontos

2- Situação familiar:

– Independente ou isolado: 5 pontos

– Com agregado familiar: 10 pontos

– Por cada ascendente: 5 pontos

– Por cada descendente: 10 pontos

– Descendentes de sexo diferente: 10 pontos

3- Rendimento familiar «per capita»:

– Até 3 x A: 40 pontos

– De 3 x A a (3 x A) + 350 €: 35 pontos

– De 3 x A + 350 € a (3 x A) + 700 €: 30 pontos

– De 3 x A + 700 € a (3 x A) + 1050 €: 25 pontos

– De 3 x A + 1050 € a (3 x A) + 1400 €: 20 pontos

– De 3 x A + 1400 € a (3 x A) + 1750 €: 15 pontos

– De 3 x A + 1750 € a (3 x A) + 2100 €: 10 pontos

– De 3 x A + 2100 € a (3 x A) + 2 450 €: 5 pontos

– De 3 x A + 2450 € a (3 x A) + 2800 €: 0 pontos

Sendo «A» = retribuição base mensal do nível 5 do anexo III do acordo e o rendimento familiar «*per capita*» obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.

4- Situações especiais:

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no ativo e 0 pontos aos reformados;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

– Por cada ano não contemplado: 25 pontos;

c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos 3 anos de habitação efetiva na casa arrendada objeto da aquisição: prioridade absoluta;

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho: prioridade absoluta.

## ANEXO 2 AO ANEXO VII

### Definições

#### Administração direta

Para efeitos do número 5 do artigo 2.º, entende-se por «administração direta» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

#### Título de ocupação

Habitação própria inadequada: aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

#### Locação, sublocação e hospedagem

Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

#### Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

#### Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo empregadas domésticas.

#### Número de pessoas residentes

Deve ser indicado apenas o número de pessoas que compõem o agregado familiar e empregadas domésticas.

#### Relação renda/rendimento do agregado familiar

Renda anual: renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

#### No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750 €;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

#### Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem caráter ocasional.

8 de maio de 2018.

Pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE:

*Paulo de Amaral Alexandre*, na qualidade de mandatário.

*João Nunes de Carvalho*, na qualidade de mandatário.

*Mário Joaquim Silva Mourão*, na qualidade de mandatário.

*Gabriel Mendes da Costa*, na qualidade de mandatário.

*Francisco Henrique Morais Rego*, na qualidade de mandatário.

*João Miguel da Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

*Gentil Reboleira Louro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco de Portugal:

*Ana Paula Sousa Freitas Madureira Serra*, na qualidade de mandatária.

*Hélder Manuel Sebastião Rosalino*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de dezembro de 2018, a fl. 77 do livro n.º 12, com o n.º 240/2018, nos termos do artigo 494.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## **Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e outro - Revisão global**

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Área geográfica**

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

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito pessoal**

1- O presente acordo obriga o Banco de Portugal, que exerce a atividade de banco central, adiante designado por banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros Técnicos Bancários - SNQTB e no Sindicato Independente da Banca.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 111 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

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

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência e forma de revisão**

1- O presente acordo entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2019.

2- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações dos subsídios por doença, pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades, anuidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção do cálculo das retribuições do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses; porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder antecipadamente à denúncia e revisão quer da tabela quer de todo ou de parte do clausulado, nos termos legais.

4- A tabela salarial, subsídios, pensões e cláusulas de expressão pecuniária a que se reporta o número 2 são revistos, quanto às percentagens de variação, tendo como referência os diversos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes no sector bancário.

5- Em caso de caducidade e salvo acordo em contrário, manter-se-ão em vigor as cláusulas relativas às seguintes

matérias:

- a) Retribuição mensal efetiva;
- b) Categoria e respetiva definição;
- c) Duração do trabalho;
- d) Planos de pensões;
- e) Atualização das pensões de reforma e de sobrevivência, na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível.

### **CAPÍTULO II**

#### **Admissão, carreira profissional e cargos de gestão**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Liberdade de admissão**

Compete ao banco contratar os trabalhadores, observado o disposto no presente acordo e na lei.

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Enquadramento profissional**

1- Os trabalhadores ao serviço do banco são enquadrados numa das seguintes carreiras profissionais:

- a) Carreira técnica superior;
- b) Carreira técnica operacional.

2- A carreira técnica superior integra as seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico consultor sénior;
- b) Técnico consultor;
- c) Técnico assessor;
- d) Técnico assistente;
- e) Técnico auxiliar.

3- A carreira técnica operacional integra as seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico operacional especializado;
- b) Técnico operacional principal;
- c) Técnico operacional auxiliar.

4- As categorias profissionais são definidas, quanto às correspondentes funções e níveis mínimos de admissão ou de colocação, no anexo I.

5- As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento.

##### **Cláusula 6.<sup>a</sup>**

###### **Cargos de gestão**

1- Os trabalhadores podem desempenhar, por acordo, os seguintes cargos de gestão:

- a) Diretor;
- b) Diretor-adjunto;
- c) Coordenador de área;
- d) Coordenador de núcleo;
- e) Economista-coordenador;
- f) Jurista-coordenador;
- g) Coordenador de unidade;

- h) Coordenador de centro;
- i) Coordenador funcional, supervisor coordenador e equiparado;
- j) Chefe de serviço;
- k) Gerente;
- l) Subchefe de serviço;
- m) Subgerente;
- n) Outros cargos que, por regulamento aprovado pelo banco, sejam considerados equivalentes aos referidos nas alíneas anteriores.

2- O conteúdo funcional dos cargos de gestão é definido no anexo II.

3- Os cargos de gestão são exercidos em regime de comissão de serviço, sem prejuízo da categoria profissional e da retribuição base de origem do trabalhador, as quais se mantêm.

4- As condições de trabalho correspondentes ao desempenho de cargos de gestão constam de regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Avaliação do desempenho

1- O banco obriga-se a realizar um processo anual de avaliação do desempenho profissional dos trabalhadores.

2- Os termos do processo de avaliação de desempenho constam de regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento.

3- O regulamento a que se refere o número anterior contemplará:

- a) A comunicação antecipada aos trabalhadores dos objetivos para cada exercício anual;
- b) A obrigatoriedade da realização de uma reunião anual com o trabalhador sobre o seu desempenho profissional;
- c) A comunicação a cada trabalhador da respetiva avaliação;
- d) A possibilidade de o trabalhador apresentar reclamação da avaliação, devidamente fundamentada, e o direito a obter a respetiva resposta.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Mudança de carreira

1- Os trabalhadores podem mudar de carreira profissional, desde que exista necessidade de recrutamento para categoria da outra carreira e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Estágio em caso de mudança de carreira

1- A mudança de carreira pode ficar dependente da realização, com aproveitamento, de um período de estágio, determinado consoante o tipo de funções a exercer, mas que em

caso algum poderá exceder um ano.

2- Em caso de reclassificação, o período de estágio conta para a antiguidade na nova categoria.

3- Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à retribuição que lhe caberia se já estivesse na nova categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do trabalhador pode, por acordo entre este e o banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 77.<sup>a</sup>

5- No caso de não se concretizar a reclassificação na nova 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 e contando-se o tempo de estágio para a respetiva antiguidade.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no banco, sem prejuízo do disposto no número seguinte e na cláusula 72.<sup>a</sup>

2- Por acordo entre o banco e o trabalhador podem ser considerados, para efeitos de aplicação do anexo IV, tempos de serviço prestado a instituições de crédito ou sociedades financeiras.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoções de nível por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, o banco deve proceder, anualmente, a promoções a nível ou escalão superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, segundo as regras constantes dos números seguintes.

2- Nos termos do número anterior, o número total de promoções a efectuar é de:

- a) Relativamente à carreira técnica: 18,5 %;
- b) Relativamente à carreira técnica operacional: 13,0 %.

3- Os totais globais apurados em cada carreira, pela aplicação das percentagens previstas no número 2, são sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

### CAPÍTULO III

## Direitos, deveres e garantias

### SECÇÃO I

#### Actividade sindical

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada um dos sindicatos representados pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos ou como secretário-geral, presidente de central sindical ou membro do conselho diretivo do SAMS/Quadros ou do con-

selho de gerência do SAMS/SIB, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 1 e 49 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador, com crédito de horas mensal correspondente a 4 dias de trabalho;

b) Entre 50 e 99 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador a tempo inteiro;

c) Entre 100 e 199 trabalhadores sindicalizados: 2 trabalhadores a tempo inteiro;

d) Entre 200 e 499 trabalhadores sindicalizados: 3 trabalhadores a tempo inteiro;

e) Entre 500 e 999 trabalhadores sindicalizados: 4 trabalhadores a tempo inteiro;

f) Entre 1000 e 1499 trabalhadores sindicalizados: 5 trabalhadores a tempo inteiro;

g) Mais de 1500 trabalhadores sindicalizados: 6 trabalhadores a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número 1, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo em 31 de dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pelo banco.

3- Por acordo com o banco, os sindicatos representados podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

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, respetivamente, de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa desses sindicatos.

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

6- O desempenho da atividade sindical a tempo inteiro, nos termos desta cláusula, exerce-se sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com exceção dos seguintes subsídios e outras prestações que pressuponham o exercício efetivo de funções:

a) Subsídio de coordenação/chefia;

b) Subsídio de risco;

c) Subsídio de claviculário;

d) Abono para falhas;

e) Retribuição de trabalho noturno;

f) Subsídio compensatório por deslocação;

g) Prémios de produção.

8- Para o exercício da atividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

a) Eleger delegados sindicais, nos termos e limites previstos na lei;

b) Dispor, para a atividade das estruturas sindicais do banco, incluindo os delegados sindicais, de um local apropriado

ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores;

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

d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados neste acordo ou na lei, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

e) Afixar no interior do banco e em local apropriado, reservado para o efeito pelo mesmo, informações do seu interesse;

f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes da associação sindical, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

g) Exigir do banco o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

7- Para além do disposto no número 1, podem ainda ser exercidas a tempo inteiro, mediante anuência do banco, as funções de presidente ou secretário-geral da central sindical.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1- O banco descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, ou nas respetivas pensões, o montante das quotas e contribuições para o Fundo Complementar de Saúde e para o Fundo Independente de Assistência e remetê-lo-á ao respetivo sindicato até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte digital.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao respetivo sindicato e ao banco, assim o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada por nova declaração escrita enviada ao sindicato e ao banco.

4- A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao banco.

5- Os mapas ou suportes digitais referidos no número 1, para além do número de trabalhador atribuído pelo banco, não podem conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao sindicato.

6- As anomalias eventualmente detetadas no referido mapa devem ser retificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

7- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso fi-

guras no mapa a que se refere o número 1, com menção da situação em que se encontram.

## SECÇÃO II

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

É proibido ao banco:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, ou aplicar-lhe sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros ou violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto neste acordo ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 26.<sup>a</sup> deste acordo e na lei;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- g) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes, guardas, motoristas, contínuos, auxiliares de cafetaria e limpeza, bem como de trabalhadores cujas funções impliquem contacto com o público;
- h) Exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso.

#### Cláusula 15.<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, quando, razoavelmente:

- a) Haja motivo para duvidar da sua autenticidade;
- b) As julgue ilegítimas;
- c) Verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou informação errada;
- d) Da sua execução possa reaar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Apresentar-se no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas regulamentares e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das rela-

ções de trabalho, nomeadamente o Regulamento da Comissão de Ética e dos Deveres Gerais de Conduta dos Trabalhadores do Banco de Portugal, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais e regulamentares;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Zelar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade;
- f) Quando colocados em funções de direção, coordenação 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;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo, do contrato de trabalho e da lei.

2- Os trabalhadores com funções de vigilância devem ainda, quando em serviço, ser portadores de meios de defesa fornecidos pelo banco.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Deveres do banco

1- São deveres do banco:

- a) Entregar ao trabalhador, sempre que este o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, atividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;
- c) Fornecer meios de defesa aos trabalhadores em serviço de vigilância;
- d) Prestar aos sindicatos outorgantes, em tempo útil, não podendo exceder 60 dias, os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

2- Nas situações a que se refere a alínea d) do número anterior e sempre que estejam em causa dados pessoais, o sindicato deve apresentar documento de onde conste a anuência do trabalhador.

## SECÇÃO III

### Outras garantias

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1- A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constarão os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões

de serviço e tarefas especiais realizadas, retribuições, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga especificamente 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 escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Medicina do trabalho**

1- O banco deve organizar serviços de segurança e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2- O banco deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

3- Os serviços de medicina de trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infectocontagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

4- Os serviços de medicina do trabalho não podem exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5- Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, o banco deverá assegurar a prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e o seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Segurança e saúde nos locais de trabalho**

1- Nos termos previstos na lei, o banco é obrigado a dotar os locais e postos de trabalho de corretas condições de acesso, higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores.

3- Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Acidentes de trabalho e doenças profissionais**

1- Em caso de acidente de trabalho de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador sinistrado ou na situação de doença profissional, aplica-se o disposto na lei.

2- Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o banco deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua capacidade.

3- Se do acidente de trabalho resultar a morte, será garantida uma indemnização no valor constante do anexo VI, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrem com direito.

4- As reparações de danos ao abrigo desta cláusula não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

Sem prejuízo do disposto na lei, o banco deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, aplicando-se, quando sejam envolvidas deslocações, o disposto na cláusula 78.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO IV

## **Prestação de trabalho**

### SECÇÃO I

#### **Modo de prestação de trabalho**

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Competência do banco**

1- Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete ao banco fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- O banco pode elaborar regulamentos internos, dos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho.

3- O banco dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, nos termos da lei, dando deles conhecimento aos sindicatos outorgantes, sempre que solicitado por estes.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Exercício temporário de funções de nível superior**

1- O trabalhador deve desempenhar funções correspondentes à categoria em que se encontra enquadrado.

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

3- O exercício de funções a que se refere o número anterior não deve exceder o período de seis meses completos, renovável até duas vezes por igual período de tempo, com o acordo do trabalhador.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como seis meses completos qualquer período seguido ou a soma de períodos superiores a 30 dias consecutivos, em cada ano civil, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a generalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço interna

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e o banco, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além dos cargos de gestão previstos na cláusula 6.<sup>a</sup>, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de secretariado pessoal e, ainda, as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

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

4- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço, o trabalhador será afeto às funções correspondentes à sua categoria, passando a auferir a retribuição e benefícios inerentes a essas funções.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

1- O banco pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações:

a) Para outra localidade, num raio de 40 quilómetros da sua residência ou do seu local de trabalho, desde que, neste último caso, o novo local de trabalho não diste mais de 60 quilómetros da sua residência;

b) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

c) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2- Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, o banco não o pode transferir para localidade diferente daquela onde se situa o seu local de trabalho.

3- No caso previsto na alínea b) do número 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode resolver o contrato de trabalho, com direito à indemnização fixada nos termos do número 4 da cláusula 95.<sup>a</sup>, salvo se o banco provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- Para os efeitos da alínea c) do número 1 e do número 3, presume-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico;

b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam na localidade da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista na localidade para onde se pretende efetuar a transferência;

d) Trabalhadores com filhos menores de 12 anos.

5- Nas transferências a realizar, o banco deve dar preferência aos trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6- Para os efeitos previstos nos números anteriores, o ban-

co deve comunicar a transferência por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquele e o trabalhador.

7- Nas transferências previstas nesta cláusula, o banco 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, sem que ocorra mudança de residência, se verificar um acréscimo das despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

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

b) Na impossibilidade de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na alínea b) do número 2 da cláusula 77.<sup>a</sup>

9- Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial, desde que de montante igual ou superior ao valor estabelecido na alínea b) do número anterior, ou que disponha de meio de transporte facultado pelo banco não se aplica o número anterior.

10- As transferências dos trabalhadores afetos a funções de gerência de delegação regional ou agência regem-se por regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento.

11- Para os efeitos do número anterior e salvo em situação de transferência da iniciativa do trabalhador, o banco custeia as despesas comprovadamente efetuadas com viagem e transporte de bens móveis e respetivo seguro, diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e membros do agregado familiar.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

1- O banco pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a entidades que com ele mantenham especiais relações, designadamente à Sociedade Gestora dos Fundos de Pensões do Banco de Portugal, SA, e à Valora - Serviços de Apoio à Emissão Monetária, SA, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respetivas condições.

2- A cedência do trabalhador, a tempo completo ou a tempo parcial, deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pela cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração, certa ou incerta, a qual pode prolongar-se até à data da reforma do trabalhador.

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

4- Durante o período de cedência, o trabalhador cedido permanece vinculado ao banco, a quem compete, em exclu-

sivo, o exercício do poder disciplinar, permanecendo igualmente adstrito aos deveres que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho ao banco.

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

6- A duração do trabalho prestado à cessionária não pode ser superior à praticada no banco, salvo acordo expresso do trabalhador em contrário.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa ao banco com a categoria e estatuto remuneratório de que era titular no início da cedência ou que, entretanto, pelo cedente lhe tenham sido atribuídos.

8- É igualmente permitida, nos termos gerais, a cedência temporária ao Banco de Portugal de trabalhadores das entidades referidas no número 1.

## SECÇÃO II

### Duração e organização do trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Regime geral de prestação de trabalho

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo de regimes especiais previstos neste acordo e do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade ou quando haja acordo com o banco.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 90 % do praticado a tempo completo em situação comparável.

4- O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de acordo escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e de 35 horas, respetivamente.

2- Os trabalhadores de vigilância e segurança têm um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto neste acordo quanto a modalidades específicas, o horário de trabalho é fixado pelo banco, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

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

3- No âmbito específico das responsabilidades do Banco no Sistema Europeu de Bancos Centrais (SEBC), o horário de trabalho pode ser fixado pelo banco entre as 7h00 e as 20h00, de segunda-feira a sexta-feira, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, nem superior a 2 horas, para alimentação e descanso, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 6 horas de trabalho consecutivo, ressalvando as situações previstas no número 3 da cláusula 36.<sup>a</sup> e no número 3 da cláusula 38.<sup>a</sup>

2- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido, retomarão o serviço após o decurso de período correspondente ao intervalo de descanso.

3- Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de 6 horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

4- O banco pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

Salvo disposição em contrário expressamente consignada neste acordo, considera-se que o domingo é dia de descanso obrigatório e o sábado é dia de descanso complementar.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho, em qualquer das modalidades legalmente previstas, os trabalhadores com funções de gestão, coordenação, técnicas superiores e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados.

3- O regime de isenção de horário de trabalho cessará nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de 1 mês.

4- Se a denúncia for da iniciativa do banco, é devido o pagamento da retribuição adicional até 3 meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Para efeitos do presente acordo considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

- a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) Situações de parentalidade, nos termos da lei;
- c) Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Participação na vida sindical;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que devam ser considerados atendíveis.

Cláusula 35.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar**

1- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do banco, sem prejuízo do disposto no número 7.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

3- Consideram-se, nomeadamente, motivos atendíveis:

- a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

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

d) Participação na vida sindical.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número 2:

- a) Os portadores de deficiência;
- b) Os trabalhadores abrangidos pelo regime da parentalidade, nos termos da lei.

5- É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

6- Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, o banco fica obrigado a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efetiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até ao final da véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

7- Em caso de prestação de trabalho no estrangeiro em dia feriado em Portugal não há lugar ao pagamento de retribuição adicional por trabalho suplementar, mas o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório, sem prejuízo do regime aplicável à prestação de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e do pagamento de ajudas de custo.

8- Nas situações referidas no número anterior é aplicável o disposto nos números 2 e 5 da cláusula 37.<sup>a</sup>

Cláusula 36.<sup>a</sup>

**Límite máximo de horas de trabalho suplementar**

1- Cada trabalhador não pode prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia normal de trabalho, mais de 2 horas.

2- Não pode também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados.

3- O trabalho prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o banco não está sujeito a quaisquer limites, integrando-se nestas situações, nomeadamente, a transferência de valores.

Cláusula 37.<sup>a</sup>

**Dias de descanso compensatório**

1- Os trabalhadores têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, quando prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 120 dias seguintes, podendo ser gozado cumulativamente com as férias, por opção do trabalhador, sem prejuízo da articulação necessária determinada pelo mapa de férias aprovado.

3- Se o número de horas não determinar o vencimento do direito a 1 dia completo de descanso, o trabalhador gozará, no início de cada ano, o período de descanso compensatório acumulado, com o mínimo de frações de meia hora.

4- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 120 dias seguintes, podendo exigir que este tenha lugar num dos 3 dias úteis seguintes.

5- Na falta de acordo quanto à marcação do descanso compensatório, este é fixado pelo banco.

6- O banco pode acordar com o trabalhador a substituição do gozo de descanso compensatório referente a trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho, feriados ou dias de descanso complementar, pelo pagamento de uma compensação correspondente ao dia de descanso compensatório, com um acréscimo equivalente ao valor da retribuição de uma hora normal de trabalho.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Regime geral de trabalho por turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Sempre que venham a revelar-se necessários, podem ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

- a) Informática;
- b) Vigilância e segurança;
- c) Outras situações devidamente justificadas, nomeadamente no âmbito das obrigações assumidas pelo banco enquanto parte integrante do SEBC.

3- Salvo o disposto na cláusula seguinte, os horários por

turnos podem ter a duração consecutiva de:

a) 6 horas, com intervalo de 20 minutos para alimentação e descanso, sem prejuízo do descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo, a menos que, por acordo, as horas de sábado sejam compensadas durante a respetiva quinzena;

b) 7 horas, caso em que se inclui no tempo de trabalho um intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

4- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

5- A afetação do trabalhador ao regime de turnos depende do seu consentimento expresso e a mudança de turno só pode ter lugar após o descanso semanal, salvo nas situações em que as funções exercidas devam ser, necessariamente, organizadas por turnos, nomeadamente as referidas na cláusula 39.<sup>a</sup>

6- Salvo os casos dos trabalhadores de vigilância e segurança, que têm uma escala de serviço própria, os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

7- O desempenho de funções de membros dos órgãos estatutários, do conselho diretivo do SAMS/Quadros, do conselho de gerência do SAMS/SIB ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e da comissão de trabalhadores, é motivo atendível para não inclusão, a pedido desses trabalhadores, no horário por turnos.

8. São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite:

a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do respetivo agregado familiar;

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situações de parentalidade, nos termos da lei.

9- O banco fica obrigado a remeter aos sindicatos outorgantes, sempre que solicitado por estes, cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número 6, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, quando exigida, com a antecedência mínima de 48 horas relativamente à data da entrada em vigor.

10- O banco pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança**

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

a) Cada turno tem a duração de 8 horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 66.<sup>a</sup>;

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

2- Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação.

3- O trabalho por turnos dos trabalhadores referidos no número 1 em dias feriados que se enquadrem no seu período normal de trabalho é retribuído nos termos do número 1 da cláusula 76.<sup>a</sup>, não sendo, porém, considerado suplementar para efeitos do previsto neste acordo.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Registo das horas de trabalho**

O banco deve manter registo que permita apurar o número de horas de trabalho, incluindo suplementar, prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho, nos termos legalmente previstos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho diferenciados**

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados.

2- Os horários de trabalho diferenciados permitem que a hora de entrada ou saída se situe no intervalo das 7h00 às 20h00, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de 2 horas para almoço, das 11h00 às 15h00, ou com um intervalo de 30 minutos para alimentação e descanso, após 6 horas consecutivas de trabalho.

3- No âmbito específico das responsabilidades do banco no SEBC, podem ser criados horários diferenciados com início a partir das 5h30.

4- Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

5- O banco pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de prestação de trabalho ao sábado e domingo**

1- Quando, para satisfação de reconhecidos interesses do público, se justificar a abertura ao sábado e ao domingo de museu ou biblioteca do banco, aplicar-se-á o seguinte regime:

a) O horário de trabalho pode oscilar entre as 9h00 e as 20h00, com intervalo de uma hora para almoço;

b) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, no mínimo, uma vez em cada mês.

2- O trabalho prestado ao sábado e domingo ao abrigo desta cláusula não é considerado trabalho suplementar, devendo ser fixados os dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

3- O regime previsto nos números anteriores pode ser extensivo aos trabalhadores que:

a) Prestem serviços ligados a equipamentos ou atividades sociais do banco;

b) Assegurem apoio logístico às atividades referidas no número 1;

c) Desempenhem funções de apoio ou manutenção cujo exercício não seja compatível com a prestação de trabalho da generalidade dos trabalhadores.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Horários de trabalho flexíveis

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

2- A prática de horários flexíveis deve pautar-se pela observância dos seguintes requisitos e condições:

a) Cumprimento do período normal de trabalho semanal a que o trabalhador se encontra vinculado;

b) Desenvolvimento do horário de trabalho de segunda a sexta-feira entre as 7h00 e as 20h00;

c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo banco;

d) Interrupção do trabalho por um intervalo de meia a 2 horas para almoço e descanso, entre as 12h00 e as 15h00;

e) Prestação máxima de 9 horas por dia.

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

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

5- Os trabalhadores sujeitos a horário flexível ficam obrigados a comparecer, dentro dos períodos de flexibilidade, sempre que se torne indispensável, designadamente para a participação em reuniões ou elaboração de trabalhos urgentes.

6- O banco pode pôr termo ao regime de horário flexível, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Regime de adaptabilidade

1- Em situações especiais, por acordo entre o banco e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 4 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de 55 horas, só não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior;

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

c) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 50 horas, em média, em cada período de dois meses;

d) O banco e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço, ou em um dia, com prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

e) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 31.<sup>a</sup>

2- A este regime de horários aplica-se o disposto nos números 5 e 6 da cláusula anterior.

## CAPÍTULO V

### Interrupções da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

#### Feriados e férias

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Feriados

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

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### Dispensa de assiduidade

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade obrigatória, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores do banco.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Duração do período de férias

Sem prejuízo do previsto neste acordo e na lei, o período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Marcação do período de férias

1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2- O banco e o trabalhador podem, porém, acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias úteis, ou outro prazo que resulte de previsão legal, sejam gozados sem interrupção.

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

4- Quando, excepcionalmente, a continuidade do serviço não permita a observância do número anterior, as férias serão

marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento do serviço e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o banco, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

6- Na falta de acordo, cabe ao banco marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, com observância do disposto nos números anteriores e na lei.

#### Cláusula 49.<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 do banco.

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

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse do banco, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 3 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem o banco na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias no período inicialmente fixado.

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

#### Cláusula 50.<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 52.<sup>a</sup>

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Férias do agregado familiar**

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do banco, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 48.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Suspensão de férias**

1- Em caso de doença ou de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, interrupção de gravidez, adoção

e licença parental em qualquer modalidade durante o gozo de férias, bem como de não gozo das mesmas por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável, serão as mesmas suspensas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

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

3- A suspensão 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 suspensão conta-se a partir da comunicação.

4- O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no número 1, salvo acordo em contrário entre o banco e o trabalhador, sem prejuízo da articulação necessária determinada pelo mapa de férias aprovado.

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 ou pagos até 30 de abril do ano civil subsequente.

6- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações e pelos períodos estabelecidos nas alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 53.<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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 3 meses completos de execução do contrato, a um período de férias e respetivo subsídio, correspondente a 2 dias úteis por cada mês de serviço prestado nesse ano.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao

subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

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

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

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

3- No ano do regresso ao serviço ou de cessação do contrato de trabalho, aplica-se, respetivamente, o disposto nos números 2 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 55.<sup>a</sup>

**Férias no ano da cessação do contrato**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, o banco 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.

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

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

SECÇÃO II

**Faltas**

Cláusula 56.<sup>a</sup>

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) 5 dias de trabalho 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 madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

c) 2 dias de trabalho 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);

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida,

doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

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

h) O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste acordo e na lei;

j) As dadas, nos termos da lei, por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo banco;

l) Outras que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente ao abrigo do regime da medicina do trabalho e do regime do dador de sangue.

3- Para o efeito das alíneas b) e c) do número anterior, é equiparada a cônjuge a pessoa que viva em união de facto com o trabalhador.

4- 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.

5- Nos casos previstos na alínea e) 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.

6- Nos casos previstos na alínea g) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo banco, ao abrigo do disposto na alínea k) do mesmo número.

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

Cláusula 57.<sup>a</sup>

**Comunicação e prova das faltas**

1- A comunicação e a prova das faltas devem ser asseguradas pelo trabalhador, nos termos legais e deste acordo.

2- As faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao banco com a antecedência mínima de:

a) 5 dias, quando previsíveis;

b) Logo que possível, quando imprevisíveis.

3- Nas diligências que eventualmente efetue para confirmar a justificação apresentada, o banco recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador.

4- 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.

5- 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.

6- 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 58.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 56.<sup>a</sup>, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo banco.

3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo banco podem, por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4- Em caso de acidente de trabalho, o banco adiantará ao trabalhador o valor da retribuição a que teria direito se não estivesse ausente, até que a companhia seguradora proceda à regularização dos montantes devidos.

5- As faltas motivadas por acidente de trabalho ou doença profissional são consideradas como tempo de serviço efetivo.

6- As faltas injustificadas produzem os efeitos previstos na lei.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias de férias ou

da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

## SECÇÃO III

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, sob pedido fundamentado, licença sem retribuição, por período determinado, que, em regra, não deve exceder três anos.

2- Para além dos casos previstos na lei, podem considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

- a) Frequência de cursos ou estágios, no país ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do banco;
- b) Desempenho de funções noutras instituições ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de atividade em organismos internacionais ou comunitários;
- c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso de não haver coabitação, a pais, sogros e avós;
- d) Casos cujas circunstâncias específicas o justifiquem.

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

4- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 13.<sup>a</sup>

5- Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, incluindo no âmbito do regime de segurança social referido na secção III do capítulo VIII.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

## SECÇÃO I

### Retribuição

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, a que o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação de trabalho.

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

3- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social será majorada de modo a que estes recebam uma retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível ou escalão.

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

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

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

a) Retribuição base: a prevista no anexo III para cada nível e escalão;

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

c) Retribuição mensal efetiva: a retribuição ilíquida mensal recebida pelo trabalhador, nos termos do número seguinte.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função atribuídos pelo banco, quando devidos de forma regular e periódica numa base mensal;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com caráter de permanência, nomeadamente as que sejam de aplicação generalizada aos trabalhadores do banco.

3- Para os efeitos deste acordo, não constituem retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo, subsídio de claviculário e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas, os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Prémios de antiguidade ou de carreira;

d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

e) Prestação extraordinária quando seja decidida, em cada ano, a respetiva atribuição;

f) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante;

g) Subsídios de almoço e de jantar.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

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

2- O banco pode efetuar o pagamento por transferência bancária ou, excecionalmente, por outro meio de pagamento.

3- No ato de pagamento da retribuição, o banco deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na Segurança Social, grupo, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial por isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem mais de uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a retribuição adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores de vigilância e segurança

Os trabalhadores de vigilância e segurança com período normal de trabalho igual ao fixado no número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup> são retribuídos com um acréscimo no valor previsto no anexo VI.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho noturno

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

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

3- O acréscimo remuneratório previsto no número 1 tem como base de cálculo a retribuição base e diuturnidades.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

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

A retribuição dos trabalhadores a tempo parcial é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho acordado.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$\frac{Rme \times 12}{52 \times n}$$

Sendo «Rme» 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.

3- Quando da lei ou do presente acordo não resulte o contrário, a fórmula referida no número 1 serve de base de cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fração do tempo de trabalho inferior ao período de trabalho diário, aplicando-se nos demais casos o número anterior.

#### Cláusula 70.<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.

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

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra.

#### Cláusula 71.<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, ou em duodécimos.

2- Nos anos da admissão e cessação do contrato de trabalho e em outros casos previstos na lei, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

a) Uma diuturnidade de valor igual ao previsto no anexo VI por cada 5 anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão;

b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre os valores previstos no anexo VI e contadas por cada 5 anos de permanência no nível, salvo o disposto no número 5.

2- O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a 8 diuturnidades.

3- Ao trabalhador será sempre aplicado o regime de diuturnidades que lhe for mais favorável.

4- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do número 1, será tido em conta o disposto na cláusula 10.<sup>a</sup>

5- Para efeitos da aplicação da alínea b) do número 1 aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

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

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

## SECÇÃO II

### Outras prestações de natureza pecuniária

#### Cláusula 73.<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 constante do anexo VI, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao correspondente ao regime de tempo completo.

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

4- As faltas motivadas por serviço nas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, quando devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Subsídio de claviculário

1- Considera-se claviculário o trabalhador que, para além de outras tarefas, tenha como função principal intervir na abertura, fecho, movimentação e recontagem de valores nas casas fortes do banco.

2- Os trabalhadores que exerçam as funções de claviculário terão direito, enquanto desempenharem essas funções, ao montante mensal constante do anexo VI.

3- Os trabalhadores que pontualmente exerçam as funções de claviculário terão direito a um subsídio calculado proporcionalmente aos dias ou meios-dias em que desempenharam essas funções.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

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

2- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas, no montante mensal constante do anexo VI.

3- Os trabalhadores que pontualmente exerçam as funções

ou substituam os caixas efetivos terão direito a um abono para falhas calculado proporcionalmente aos dias ou meios-dias em que desempenharam essas funções.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Retribuição de trabalho suplementar

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

##### a) Diurno

1.<sup>a</sup> hora: acréscimo remuneratório de 50 % = 150 %

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes: acréscimo remuneratório de 75 % = 175 %

##### b) Noturno

1.<sup>a</sup> hora: acréscimo remuneratório de 87,5 % = 187,5 %

2.<sup>a</sup> hora e subsequentes: acréscimo remuneratório de 118,75 % = 218,75 %

2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados é retribuído nos termos seguintes:

##### a) Diurno

1.<sup>a</sup> hora e subsequentes até à 7.<sup>a</sup>: acréscimo remuneratório de 100 % = 200 %

8.<sup>a</sup> hora e subsequentes: acréscimo remuneratório de 150 % = 250 %

##### b) Noturno

1.<sup>a</sup> hora e subsequentes até à 7.<sup>a</sup>: acréscimo remuneratório de 150 % = 250 %

8.<sup>a</sup> hora e subsequentes: acréscimo remuneratório de 212,50 % = 312,50 %

3- Os acréscimos remuneratórios previstos nos números anteriores têm como base de cálculo a retribuição base, as diuturnidades e outras prestações pagas mensalmente e com caráter de permanência, com exceção da compensação por isenção de horário de trabalho e de subsídios de função.

4- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 73.<sup>a</sup>

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 73.<sup>a</sup> e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30 e exceder a duração do seu período normal de trabalho diário, terá também direito ao subsídio previsto no número anterior.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos do banco.

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

a) O banco paga o preço da viagem;

b) Quando, com autorização prévia do banco, for utilizado o automóvel do trabalhador, o banco paga-lhe o valor previsto no anexo VI, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil do banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são pagas pelo banco.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com as seguintes condições:

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

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

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

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

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

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

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

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

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

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

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Deslocações para frequência de ações de formação

1- No caso de deslocações para frequência de ações de formação realizadas fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho, são reembolsadas, nos termos e com os limites máximos definidos em regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento:

a) As despesas com alojamento e deslocações;

b) As despesas com refeições do trabalhador.

2- É aplicável o disposto nos números 5 a 7 da cláusula anterior.

Cláusula 79.<sup>a</sup>

**Prestação extraordinária**

1- No sentido de recompensar o contributo específico de cada trabalhador para a atividade do banco e em função do desempenho global da instituição, pode ser atribuída, mediante deliberação anual do conselho de administração, uma prestação extraordinária.

2- Relativamente a cada trabalhador, a efetiva perceção da prestação e o seu montante serão determinados de acordo com as instruções a aprovar com a deliberação anual referida no número anterior.

3- Os trabalhadores que integram, a tempo inteiro, as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores receberão, nos anos em que seja proferida a deliberação referida no número 1, uma prestação correspondente ao valor médio dos montantes que eventualmente lhes tenham sido atribuídos nos 3 anos que precederam a sua eleição para as respetivas estruturas e em que tenha igualmente sido proferida a deliberação referida no número 1, ponderada pela variação média individual da dotação orçamental relativamente ao último ano em que a prestação lhe foi atribuída.

Cláusula 80.<sup>a</sup>

**Prémio final de carreira**

1- Os trabalhadores que se encontrem ao serviço do banco e tenham sido admitidos após a data de entrada em vigor deste acordo, terão direito a um prémio de carreira à data da reforma ou em caso de falecimento, de valor igual a:

- a) 1 mês de retribuição efetiva, quando tenham antiguidade superior a 10 e inferior a 15 anos;
- b) 1 mês e meio de retribuição efetiva, quando tenha antiguidade igual ou superior a 15 e inferior a 25 anos;
- c) 2 meses de retribuição efetiva, quando tenha antiguidade igual ou superior a 25 anos.

2- Para aplicação do número anterior, serão considerados todos os anos relevantes para efeitos de contagem da reforma por velhice no regime geral de Segurança Social.

3- Os trabalhadores admitidos após a data de entrada em vigor deste acordo para o regime previsto na secção III do capítulo VIII, terão igualmente direito a aceder ao prémio de final de carreira nas situações consagradas na cláusula 103.<sup>a</sup>

4- O prémio referido no número 1 será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efetiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

Cláusula 81.<sup>a</sup>

**Subsídio a trabalhador-estudante**

1- Os trabalhadores a quem deva ser reconhecido, nos termos da lei, o estatuto de trabalhador-estudante, beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor da inscrição, matrícula e propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2- No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento de ensino particular, por motivo não imputável ao trabalhador, o banco obriga-se a pagar os montantes referidos no número anterior.

3- O banco concederá aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal constante do anexo VI.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro do ano seguinte, ambos inclusive.

5- Tratando-se de cursos de nível superior ou especializados, os benefícios previstos nesta cláusula só são atribuídos se o banco reputar aqueles cursos de interesse para os seus serviços.

Cláusula 82.<sup>a</sup>

**Subsídio infantil**

1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no montante mensal constante do anexo VI, nas condições dos números seguintes.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até ao mês em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do banco, o subsídio referido no número 1 é pago ao trabalhador com maior antiguidade ou a quem, por decisão judicial, o menor tenha sido confiado.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença, reforma ou que cesse o contrato nos termos da cláusula 103.<sup>a</sup>, bem como, no caso de morte, aos filhos, enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Subsídio de estudo**

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do abono de família a crianças e jovens, nos montantes mensais constantes do anexo VI.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes dos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é cumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 84.<sup>a</sup>

**Subsídio de apoio à natalidade**

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor constante do anexo VI.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do banco, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 82.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO VII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- O banco tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o banco, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de 1 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 1 ano da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1- O banco pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, exceto para efeitos do regime de Segurança Social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por 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 perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Registo e comunicação de sanções

1- O banco manterá devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, o banco fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode o banco suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no banco é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja membro de estrutura de representação coletiva dos 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 90.<sup>a</sup>

##### Procedimento disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de infração disciplinar, o banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

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

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 86.<sup>a</sup>

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

6- O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar

documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7- O banco, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, deve realizar as diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8- O banco não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

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

10- Decorrido o prazo referido no número anterior, o banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Se o banco optar por não realizar as diligências probatórias requeridas pelo trabalhador, a decisão só pode ser tomada depois de decorridos 5 dias úteis após a receção dos pareceres dos representantes dos trabalhadores.

12- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 9, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

13- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à associação sindical.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1- A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2- Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento, o banco 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 e, 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 anterior 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 procedimento que seja

solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Instrução

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 60.<sup>a</sup>, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos 30 dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

#### Cláusula 94.<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 em estruturas de representação coletiva dos 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 do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte do banco;

f) Depor em tribunal ou em procedimento 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 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior, ou até 1 ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

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

4- Em caso de aplicação de sanção abusiva, o banco deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes da cláusula seguinte.

Cláusula 95.<sup>a</sup>

**Efeitos da aplicação de sanção abusiva e do despedimento ilícito**

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 o banco na obrigação de indemnizar o trabalhador, nos termos legais.

3- Se a sanção de despedimento for considerada ilícita o trabalhador tem direito a:

a) Receber uma indemnização por todos os danos sofridos, patrimoniais e não patrimoniais;

b) Ser reintegrado no banco, no mesmo local de trabalho ou, por acordo, noutra localidade, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade, salvo nos casos previstos nos números 4 e 5.

4- Quando o trabalhador não opte pela reintegração tem direito, em substituição desta, a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a 3 meses.

5- Em caso de possibilidade legal de o banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o banco e o trabalhador na não reintegração deste, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, nem ser inferiores a 6 meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

6- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

**CAPÍTULO VIII**

**Protecção e benefícios sociais**

**SECÇÃO I**

**Segurança Social**

Cláusula 96.<sup>a</sup>

**Segurança Social**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo encontram-se sujeitos ao regime geral de Segurança Social, sem prejuízo do previsto nos números 3 e 4.

2- Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2008 e inscritos no regime geral de Segurança Social beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida, nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pela secção I do capítulo XI do acordo ora revogado, em virtude de integração na extinta Caixa de Abono de Família dos Empregados Bancários («trabalhadores ex-CAFEB»), é garantido o regime de pro-

teção social de benefício definido nos termos da secção III do presente capítulo.

4- O disposto no número anterior é também aplicável, nos seus termos específicos, aos trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2007 e que, a essa data, se encontravam inscritos no regime geral de Segurança Social.

5- O banco adiantará os valores aproximados dos subsídios a que os trabalhadores terão direito a receber dos serviços da Segurança Social, entregando aqueles ao banco a totalidade das quantias que receberem dos referidos serviços, juntamente com os comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

**SECÇÃO II**

**Contribuição definida**

Cláusula 97.<sup>a</sup>

**Plano complementar de pensões**

1- Os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2008, inscritos no regime geral de Segurança Social e que não estejam compreendidos nos números 3 e 4 da cláusula anterior, serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do banco e dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo do banco e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor dos subsídios de férias e Natal.

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

4- A alteração da escolha referida no número anterior só poderá verificar-se após ter decorrido 1 ano sobre a data da última opção de investimento.

5- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo banco e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades, sem prejuízo do disposto nos números 2 a 5 da cláusula seguinte.

Cláusula 98.<sup>a</sup>

**Pagamento dos benefícios**

1- Os pagamentos dos benefícios referidos na cláusula 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.

2- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo banco e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras previstas na cláusula 104.<sup>a</sup> deste acordo para determinação dos beneficiários de pensão de sobrevivência e respetivas percentagens

de repartição.

3- Caso, na situação referida no número anterior, não existam os beneficiários mencionados na cláusula 104.<sup>a</sup>, 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.

4- Na eventualidade de algum dos beneficiários designados nos termos do número anterior não se encontrar vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados ou, no caso de não existirem beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido entre os herdeiros do trabalhador, nos termos da lei.

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho por motivo diferente da morte ou reforma do trabalhador, as contribuições que estejam creditadas no fundo de pensões do banco serão transferidas para o fundo indicado pelo trabalhador, cabendo ao banco decidir, na falta de indicação pelo trabalhador no prazo de 1 mês, sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### Instituição do plano complementar de pensões

O banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente secção.

### SECÇÃO III

#### Benefício definido

Cláusula 100.<sup>a</sup>

#### Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- O banco garante os benefícios consignados nesta secção aos trabalhadores indicados nos números 3 e 4 da cláusula 96.<sup>a</sup>

2- Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social ou fundos de pensões alheios ao banco a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou fundos, ou seus familiares, apenas é garantida pelo banco a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

3- Para efeitos do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para essas entidades com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 10.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere a presente secção junto das respetivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o fazer sem penalização e informar, de imediato, o banco logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

5- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, o banco considerará, para o apuramento da diferença a que se refere o número 2, o valor a que se refere o número 6 da cláusula 102.<sup>a</sup>;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que estejam reunidas as condições para o efeito, apenas é garantido pelo banco, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social;

c) No caso em que não seja comunicado ao banco a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de segurança social, aplica-se o previsto na alínea anterior.

6- As correções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelo banco nos termos da presente secção serão efetuadas logo que este disponha dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos, sem prejuízo das regras aplicáveis em termos de prescrição.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

#### Doença

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, calculado em função da remuneração mensal efetiva.

2- O subsídio de doença não poderá, em caso algum, exceder o montante líquido correspondente à remuneração mensal efetiva auferida antes da verificação da doença, nem ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima prevista no anexo V do presente acordo, considerando o grupo em que esteja colocado.

3- Com o início da suspensão do contrato por motivo de doença, os trabalhadores em tempo completo têm direito a um subsídio de doença:

a) De harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV e valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro ou em duodécimos;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do banco.

4- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente se encontre nessa situação.

5- As prestações previstas nos números 1 e 3 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações, em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime am-

bulatório;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatorio;

d) Ausências decorrentes de doença crónica;

e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito às prestações previstas nos números 1 e 3 calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação de doença.

7- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

8- Quando existir desacordo entre o banco e o trabalhador quanto à situação de doença haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o serviço, nos termos da cláusula 108.<sup>a</sup>

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Reforma

1- Em caso de reforma por invalidez, ou aquando da passagem à reforma por velhice na idade normal de acesso à reforma definida no regime geral de Segurança Social, os trabalhadores têm direito:

a) À pensão que lhes competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV, aos valores fixados no anexo V;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro ou em duodécimos;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do banco.

2- Os subsídios previstos nas alíneas b) e c) do número 1 serão pagos proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador reformado se encontra nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

3- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 1, não pode ser de montante inferior ao do valor ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo, considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do mesmo.

4- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas na presente cláusula, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime.

5- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo III e aplicam-se a todos os reformados que tenham sido colocados nessa situação

antes ou depois de cada atualização.

6- No caso de o trabalhador recorrer a modalidade de antecipação ou flexibilização da idade de acesso à reforma que se encontra em vigor no regime geral de Segurança Social, a pensão a atribuir pelo banco será reduzida de forma a garantir que não existe agravamento dos encargos relativos à pensão por si devida, nomeadamente por força da aplicação de penalizações no âmbito daquele regime.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato antes da idade normal de acesso à reforma

1- Quando tenham atingido 65 anos de idade, os trabalhadores podem propor ao banco, e este compromete-se a aceitar, a cessação do contrato de trabalho, tendo aqueles direito:

a) A uma prestação temporária com o valor das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro ou em duodécimos;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do banco.

2- A prestação temporária prevista no número anterior converte-se automaticamente em prestação definitiva logo que sejam reunidas as condições previstas no regime geral de segurança social para passagem à reforma nos termos da idade normal de acesso à reforma, sem prejuízo da aplicação das regras definidas na cláusula 100.<sup>a</sup>

3- Pode ser acordada a cessação do contrato de trabalho com trabalhador que completar 35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade, aplicando-se, nas condições fixadas em regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, o disposto nos números 1 e 2.

4- Nas situações referidas nos números 1 e 3 é aplicável o disposto na cláusula anterior.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Falecimento

1- Por morte do trabalhador, o banco concede:

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, de subsídio de doença, de pensão de reforma ou de prestação temporária, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência calculada nos termos do número 2, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro ou em duodécimos;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do banco.

2- A pensão de sobrevivência calcula-se mediante a aplicação de uma percentagem, variável consoante o número de anos de serviço considerados para efeitos de reforma, indexada à retribuição base mensal constante do anexo III, sendo o número de anos e os valores percentuais a considerar os seguintes:

a) Até 10 anos de serviço: 40 %;

b) 10 ou mais anos de serviço: 40 %, acrescidos de 0,5 % por cada ano completo de serviço, com o limite de 15 % de acréscimo.

3- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número 1 faz-se segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

4- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de 2 anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

5- As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

6- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

7- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea b) do número 4 desta cláusula.

8- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

9- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

10- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de 1 ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a

morte tiver resultado de acidente.

11- Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega ao banco de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles, contando-se, neste caso, o prazo de 2 anos previsto no número 4, alínea a) a partir da data de entrega da declaração.

12- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

13- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

14- Nas situações referidas nas alíneas c) e d) do número 1 é aplicável o disposto no número 2 da cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Aos subsídios ou pensões referidos nas cláusulas 101.<sup>a</sup> a 103.<sup>a</sup> acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup>, considerando-se todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de reforma ou da cessação do contrato, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 103.<sup>a</sup>

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de reforma ou da cessação do contrato, nos termos dos números 1 e 3 da cláusula 103.<sup>a</sup>, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 72.<sup>a</sup>

3- O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Contribuições para o Fundo de Pensões

1- Sem prejuízo da garantia de direitos adquiridos, os trabalhadores admitidos após 1 de março de 1996 contribuirão para o Fundo de Pensões do Banco com 5 % da sua retribuição base, diuturnidades e anuidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número anterior não é majorada na retribuição, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 62.<sup>a</sup>, quanto às situações aí previstas.

3- Quando ocorra a cessação do contrato de trabalho entre o banco e trabalhador a que se aplique o número 1, seguida de celebração de contrato de trabalho com instituição cujos trabalhadores estejam abrangidos por regime de segurança

social garantido por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável no sector bancário, será transferido para o fundo de pensões dessa instituição o valor atual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma e de sobrevivência decorrentes do tempo de serviço prestado no banco, desde que esteja garantida, por protocolo, a reciprocidade e equidade na adoção deste procedimento.

4- Quando se verifique a transferência de direitos de pensão, nos termos do número anterior ou da lei, cessa a responsabilidade do banco pelo pagamento de pensões.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho**

1- O trabalhador 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 que se encontre fixada, não sendo aplicáveis o fator de sustentabilidade ou a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador completar a idade normal de acesso à reforma, 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 nesta cláusula, a parte da pensão de reforma corresponde ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos e fração de antiguidade (meses completos), é calculada com base na retribuição base constante do anexo III 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 pelo banco nos 3 meses subsequentes à referida data, sendo, nas restantes situações, devida a partir da data em que seja rececionado o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo do banco, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula seguinte.

6- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 4 da cláusula 104.<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.

7- 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 5 a 8 da cláusula 104.<sup>a</sup>

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Junta médica**

1- Quando existir desacordo entre o banco e o trabalhador quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção;

e) Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b), prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta;

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea c), os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas a), b) e c), designando cada uma das partes os respetivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar paga todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

#### SECÇÃO IV

##### **Assistência médica e cuidados de saúde**

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### **Enquadramento**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é asse-

gurada a assistência médica pelos SAMS, nos termos dos números 2 e 3.

2- Os SAMS constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 111.<sup>a</sup> e 112.<sup>a</sup>, e são geridos pelo sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários serviços e participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4- O banco assegura aos seus trabalhadores, reformados e pensionistas, bem como aos respetivos membros do agregado familiar beneficiários dos SAMS, participações complementares nas despesas de doença e em lares, nos termos das suas normas internas.

5- O disposto nesta secção não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 107.<sup>a</sup>

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS:

a) Os trabalhadores do banco referidos no número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente acordo e respetivos familiares;

b) Os trabalhadores que cessem o contrato nos termos da cláusula 103.<sup>a</sup> ou que tenham passado à situação de reforma quando se encontravam ao serviço do banco, e respetivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam dos SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não subscritores de convenção coletiva de trabalho aplicável beneficiam dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar dos SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.

5- Para efeitos do disposto nas alíneas b) e c) do número 1 da presente cláusula, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que so-

frerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Contribuições a cargo do banco

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para os SAMS a cargo do banco constam do anexo VI.

2- As contribuições do banco são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O banco remeterá aos SAMS de cada sindicato, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte digital com indicação dos beneficiários abrangidos.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Contribuições a cargo dos beneficiários

1- As contribuições para os SAMS a cargo dos beneficiários indicados na cláusula 110.<sup>a</sup> obedecem às seguintes regras:

a) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição base, diuturnidades e subsídios de função, de férias e de Natal, e retribuição por isenção de horário de trabalho incidente sobre as anteriores parcelas retributivas;

b) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, que cessem o contrato nos termos da cláusula 103.<sup>a</sup> ou que tenham passado à situação de reforma: a verba correspondente a 1,50 % dos subsídios e pensões que lhes competirem nos termos do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social, acrescidas, quando aplicável, das diuturnidades consagradas na cláusula 105.<sup>a</sup>;

c) A cargo dos pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % das pensões que lhes competirem nos termos do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social.

2- Para o cálculo das contribuições previstas no número anterior, consideram-se os valores totais dos subsídios ou pensões a que por este acordo ou no âmbito do regime geral de Segurança Social os beneficiários tiverem direito e que, nos termos dos números 2 e 3 da cláusula 100.<sup>a</sup>, devam ser deduzidos à pensão a pagar pelo banco.

3- As contribuições referidas no número 1 que incidam sobre valores que não sejam pagos pelo banco deverão ser entregues diretamente pelos beneficiários aos SAMS.

## SECÇÃO V

### Regime de protecção da parentalidade

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Regime de proteção na parentalidade

1- Aos trabalhadores do banco é aplicável o regime legal

de proteção na parentalidade.

2- Durante as licenças que tiverem lugar ao abrigo do regime previsto nesta cláusula o banco suporta as contribuições da sua responsabilidade para o fundo de pensões e para os SAMS, desde que o trabalhador suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

## SECÇÃO VI

### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Limite do crédito à habitação

O banco concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, devendo a respetiva liquidação ser efetuada no prazo máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio;
- g) Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para os fins indicados nas alíneas anteriores.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo consta do anexo VI e será revisto em conformidade com o previsto no número 4 da cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Taxas de juro e outras condições

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu (BCE).

2- A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 10 % ao ano.

3- As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas no regulamento constante do anexo VII.

## CAPÍTULO IX

### Execução do contrato

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As partes outorgantes comprometem-se a zelar pela execução do presente acordo.

2- O disposto no presente acordo não prejudica a aplicação de normativos aprovados pelo banco que, em cada momento, se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Infrações às cláusulas convencionais

As infrações às cláusulas deste acordo são punidas nos termos da lei.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Cumprimento da obrigação contratual infringida

1- O pagamento de qualquer coima não dispensa o banco de cumprir a obrigação contratual infringida.

2- A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

## CAPÍTULO X

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

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

2- A comissão será composta por sete elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos outorgantes, outros três pelo banco e um sétimo, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes seis.

3- Cada parte designará três elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, três elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

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

7- A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

8- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de três por cada parte.

9- A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

10- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Atividade sindical

O disposto na cláusula 12.<sup>a</sup> apenas será aplicável no seguimento das eleições nos sindicatos verificadas após a entrada em vigor do presente acordo, mantendo-se até esse momento as regras constantes do acordo ora revogado.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Antiguidade

1- A antiguidade dos trabalhadores a quem foi aplicado o ACT é determinada nos termos das regras previstas na cláusula 10.<sup>a</sup> do ACT.

2- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho com o banco ocorreu ao abrigo do ACT, a parte da pensão de reforma a atribuir ao trabalhador, nos termos da cláusula 107.<sup>a</sup>, será calculada com base na retribuição do nível em que este se encontrava colocado à data da saída do sector bancário.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Regime de reclassificação nas novas carreiras e de transição para as novas áreas de especialização e categorias

A reclassificação dos trabalhadores do banco nas novas carreiras e a transição para as novas áreas de especialização, relativamente às categorias ora previstas neste acordo, bem como a correspondente adaptação da tabela salarial, é efetuada de acordo com regulamento aprovado pelo banco, que pode ser enviado aos sindicatos outorgantes sempre que solicitado por estes, para conhecimento.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Promoções de nível por mérito

Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até à data da publicação deste acordo mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos números 4 e 5 da cláusula 15.<sup>a</sup> do acordo ora revogado.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores de vigilância e segurança

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 66.<sup>a</sup> mantêm o direito ao valor que auferiram à data da entrada em vigor do presente acordo caso o mesmo seja superior ao que resulte do anexo VI e enquanto tal se verificar.

2- O valor indicado no número anterior está sujeito às atualizações salariais que vierem a ser aprovadas, nos termos do número 2 da cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Anuidades e diuturnidades

1- O regime das anuidades previsto no acordo ora revo-

gado mantém-se em vigor, para cada trabalhador abrangido, até decorrer o prazo necessário à aquisição da diuturnidade seguinte, sendo relevantes para os efeitos previstos nas cláusulas 63.<sup>a</sup>, número 2, alíneas *a*) e *b*), 95.<sup>a</sup>, número 4, 97.<sup>a</sup>, número 2 e 112.<sup>a</sup>, número 1, alínea *a*).

2- O valor das diuturnidades previstas na alínea *a*) do número 1 da cláusula 72.<sup>a</sup>, constante do anexo VI, aplica-se apenas às diuturnidades que o trabalhador venha a adquirir após a entrada em vigor do presente acordo.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

Os trabalhadores que se encontrem ao serviço do banco à data de entrada em vigor do presente acordo, mantêm o direito ao prémio de antiguidade a que se referia a cláusula 93.<sup>a</sup> do acordo ora revogado e que aqui se reproduz:

«1- Os trabalhadores no activo que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

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

3- Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 14.<sup>a</sup>

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

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

*b*) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5- Para os efeitos do número anterior, não são consideradas as ausências motivadas por:

*a*) Acidente de trabalho e doença profissional;

*b*) Regime previsto na cláusula 133.<sup>a</sup> nas situações que, por força da lei, sejam consideradas como prestação efectiva de trabalho;

*c*) Casamento;

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

*e*) Internamento hospitalar e o período imediatamente posterior ao internamento, devidamente comprovado;

*f*) Exercício de funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

6- Quando o trabalhador se encontrar nas situações previstas no número 4, o prémio a que tem direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea *b*) desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.

7- O prémio referido no número 1 será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.»

Cláusula 129.<sup>a</sup>

**Contribuições do banco para os SAMS**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 111.<sup>a</sup>, número 2, os valores indicados no anexo VI relativos às contribuições aí previstas para os reformados, não serão atualizados pelo período de 2 anos após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 130.<sup>a</sup>

**Empréstimos para habitação**

Aos contratos de empréstimos para habitação celebrados ao abrigo do ACT aplica-se o regime previsto na cláusula 117.<sup>a</sup>, com as seguintes especificidades:

- a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respetivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 % ao ano;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

Cláusula 131.<sup>a</sup>

**Disposição final**

1- Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre o banco e os trabalhadores, quer os celebrados antes quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

2- Os direitos previstos neste acordo aplicam-se a todos os trabalhadores que cessem o contrato nos termos da cláusula 103.<sup>a</sup> ou que tenham passado à situação de reforma por invalidez, «invalidez presumível» ou limite de idade, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 132.<sup>a</sup>

**Normas aplicáveis**

1- Em tudo o que não esteja previsto no presente acordo, as relações de trabalho são reguladas pelo Código do Trabalho e respetiva legislação complementar, e pelo contrato de trabalho.

2- É, designadamente, aplicável, sem prejuízo das disposições mais favoráveis constantes do presente acordo, o regime do Código do Trabalho e respetiva legislação complementar nas seguintes matérias:

- a) Formação profissional;
- b) Regimes do trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, do trabalhador com deficiência ou doença crónica e do trabalhador-estudante;
- c) Período experimental;
- d) Férias, feriados e faltas;
- e) Suspensão do contrato de trabalho;
- f) Trabalhador-estudante;
- g) Parentalidade.

Cláusula 133.<sup>a</sup>

**Norma revogatória**

Com a entrada em vigor deste acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo celebrado entre os signatários, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2010.

ANEXO I

**Carreiras, categorias e níveis mínimos de retribuição**

Carreira técnica superior		Carreira técnica operacional	
Categoria	Nível mínimo	Categoria	Nível mínimo
Técnico consultor sénior	18	Técnico operacional especializado	3
Técnico consultor	17	Técnico operacional principal	2
Técnico assessor	14	Técnico operacional auxiliar	1
Técnico assistente	9		
Técnico auxiliar	5		

ANEXO II

**Carreiras, categorias e cargos de gestão descrição de funções**

**Carreira técnica superior**

*Técnico consultor sénior* - Exerce funções de natureza técnico científica, investigação, estudo e conceção, e elabora pareceres que requerem elevado nível de perícia e uma vasta experiência profissional;

Participa na definição das políticas e objetivos globais do banco, podendo assegurar funções de coordenação de equipas.

*Técnico consultor* - Exerce funções de natureza técnico científica, investigação, estudo e conceção e elabora pareceres que requerem elevado nível de perícia;

Participa na definição das políticas e objetivos departamentais ou setoriais, podendo assegurar funções de coordenação de equipas.

*Técnico assessor* - Exerce funções de natureza técnico científica, investigação, estudo e conceção e adaptação de métodos científicos e técnicos e elabora pareceres no âmbito da sua especialidade;

Participa na definição das políticas e objetivos setoriais, podendo assegurar funções de coordenação de equipas e/ou funções de carácter técnico administrativo ou operativo.

*Técnico assistente* - Desenvolve estudos, pareceres, análises, projetos e informações no âmbito da sua especialidade, podendo assegurar funções de coordenação de equipas e/ou funções de carácter técnico administrativo ou operativo.

*Técnico auxiliar* - Desenvolve funções de caráter técnico administrativo ou operativo, podendo elaborar estudos, pareceres, análises, projetos e informações no âmbito da sua especialidade e/ou assegurar funções de coordenação de equipas.

#### Carreira técnica operacional

*Técnico operacional especializado* - Exerce funções de natureza operacional, exigindo conhecimentos técnico profissionais especializados e experiência consolidada na sua área de atuação funcional, podendo assegurar a coordenação de equipas.

*Técnico operacional principal* - Exerce funções de natureza operacional, exigindo conhecimentos técnico profissionais e experiência relevante em domínios da sua área de atuação funcional, podendo assegurar a coordenação funcional de equipas.

*Técnico operacional auxiliar* - Exerce funções de natureza operacional e de apoio geral, exigindo conhecimentos técnico profissionais específicos inerentes ao desempenho da sua função.

*Cargos de gestão* - Correspondem ao exercício de funções de gestão em regime de comissão de serviço e sem prejuízo da categoria profissional do trabalhador.

*Diretor* - Participa na definição das políticas e objetivos estratégicos do banco;

Assessora o conselho de administração nos processos de tomada de decisão;

Supervisiona e controla o planeamento, organização e coordenação das atividades do departamento, decidindo, de forma autónoma, no âmbito das suas competências.

*Diretor-adjunto* - Colabora no exercício das atividades da competência do diretor, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos;

Assume, por delegação, a superintendência das unidades de estrutura e/ou projetos especiais do departamento.

*Coordenador de área* - Coordena as atividades desenvolvidas na área;

Promove a interligação das políticas e processos desenvolvidos nas unidades de estrutura que lhe estão afetas, em alinhamento com a atuação global do departamento.

*Coordenador de núcleo* - Planeia as atividades do núcleo em função dos objetivos e linhas de orientação estabelecidas;

Gere e otimiza os respetivos meios humanos e materiais, que se encontram sob a sua responsabilidade.

*Chefe de serviço* - Responsável pela programação, organização e coordenação de um serviço e pela execução das respetivas atividades.

*Gerente* - Responsável pela gestão de uma delegação regional ou agência, bem como pela programação, organização, coordenação e execução das respetivas atividades;

Representa o banco junto de outras entidades, na área geográfica da respetiva delegação regional ou agência.

*Subchefe de serviço* - Coadjuva o chefe de serviço na programação, organização e coordenação das atividades do serviço, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

*Subgerente* - Coadjuva o gerente na gestão de uma delegação regional ou agência e na programação, organização e coordenação das atividades, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Podem ser equiparados a coordenador de núcleo outros cargos de coordenação, nomeadamente economista-coordenador, jurista-coordenador, coordenador de unidade, coordenador de centro.

Podem ainda ser nomeados trabalhadores para o exercício de outros cargos que, por regulamento aprovado pelo banco, sejam considerados equivalentes.

### ANEXO III

#### Tabela salarial

Nível	AE	Escalões salariais			
	Retribuição	A	B	C	D
18	2 764,11	3 117,73	3 500,80	4 001,72	4 405,53
17	2 499,36	2 694,20	2 904,84	3 319,84	3 655,40
16	2 325,32	2 463,59	2 636,01	3 010,44	
15	2 142,23	2 257,85	2 415,75	2 759,00	
14	1 955,11	2 061,08	2 207,57		
13	1 774,42	1 874,04	2 005,46		
12	1 624,95	1 716,03	1 834,42		
11	1 496,83	1 571,90	1 682,08		
10	1 338,82	1 418,80	1 517,87		
9	1 228,32	1 292,93	1 383,35		
8	1 112,74	1 174,09	1 256,10		
7	1 029,74	1 081,10	1 157,02		
6	973,69	1 022,16	1 093,92		
5	861,58	915,30	979,25		
4	747,88	796,26			
3	650,18	694,29			
2	580,00	612,30			
1	580,00				

### ANEXO IV

#### Subsídios por doença e pensões de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º Período	2.º Período	Último período
	Número de subsídios e pensões iguais aos fixados no anexo V	Número de subsídios e pensões iguais a metade dos fixados no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Porcentagens dos subsídios e pensões fixados no anexo V
1*	1	1	20
2	2	2	20
3	3	3	20
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20

8	8	8	20
9	9	9	20
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21	-	55
22	22	-	58
23	23	-	62
24	24	-	65
25	25	-	68
26	26	-	71
27	27	-	74
28	28	-	77
29	29	-	81
30	30	-	84
31	31	-	87
32	32	-	90
33	33	-	93
34	34	-	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador	-	100

\* A fracção do primeiro ano conta-se como um ano completo de serviço.

### ANEXO V

#### Quadro 1

Tabela de pensões de reforma

Nível	AE Retribuição	Escalões			
		A	B	C	D
18	2 379,09	2 683,30	3 013,18	3 444,15	3 792,19
17	2 146,87	2 314,42	2 495,13	2 851,54	3 139,47
16	1 982,08	2 100,63	2 247,15	2 566,23	
15	1 828,04	1 926,56	2 061,73	2 354,35	
14	1 670,93	1 762,07	1 886,95		
13	1 527,08	1 612,86	1 725,77		
12	1 412,40	1 491,83	1 594,42		
11	1 313,93	1 380,63	1 477,13		
10	1 189,67	1 261,30	1 349,37		
9	1 092,23	1 149,40	1 230,15		
8	989,49	1 044,82	1 117,36		
7	918,38	964,62	1 032,00		
6	872,86	916,95	980,92		

5	782,11	830,87	888,80		
4	689,53	733,94			
3	611,00	652,41			
2	580,00	585,15			
1	580,00				

#### Quadro 2

##### Pensões mínimas de reforma

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
861,58 €	580,00 €

### ANEXO VI

#### Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusula	Designação	Valor (euros)		
21. <sup>a</sup>	Indemnização por morte/acidente de trabalho	149 960,49		
66. <sup>a</sup>	Retribuição dos trabalhadores de vigilância e segurança	115,59		
72. <sup>a</sup>	Diuturnidades (antiguidade)	46,00		
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	580,00	
		2		
		3	650,18	
		4	747,88	
		5	861,58	
		6	973,69	
		7	1 029,74	
		8	1 112,74	
		9	1 228,32	
10	1 338,82			
73. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço	10,88		
74. <sup>a</sup>	Subsídio de claviculário	136,66		
75. <sup>a</sup>	Abono para falhas	136,66		
77. <sup>a</sup>	Despesas com deslocações	Total	Parcial	
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	31,69	15,85	
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	50,38	25,19	
	No estrangeiro	120,90	60,45	
	Deslocações em viatura própria	0,50 por quilómetro		
	Indemnização por morte/acidente em viagem	149 960,49		
81. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante	19,52		
82. <sup>a</sup>	Subsídio infantil	25,45		

83. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo	
	- 1.º ao 4.º ano de escolaridade	28,29
	- 5.º e 6.º ano de escolaridade	39,99
	- 7.º ao 9.º ano de escolaridade	49,69
	- 10.º ao 12.º ano de escolaridade	60,35
	- Ensino superior	69,14
84. <sup>a</sup>	Subsídio de apoio à natalidade	
	750,00	
111. <sup>a</sup>	Por cada trabalhador no ativo	
	150,00	
	Por cada reformado	
		119,00
Por cada pensionista		57,00
Mensalidades: às contribuições referidas nas linhas anteriores acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de janeiro e novembro de cada ano.		
116. <sup>a</sup>	Crédito à habitação	183 142,95

## ANEXO VII

**Regulamento do crédito à habitação**

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

## Artigo 1.º

**Beneficiários**

Os empréstimos objeto deste regulamento podem ser concedidos a trabalhadores no ativo e a reformados, desde que, no caso destes últimos, sejam observadas as condições estabelecidas no artigo 9.º

## Artigo 2.º

**Finalidades dos empréstimos**

1- Os empréstimos visam proporcionar aos respetivos beneficiários a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio;
- g) Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para os fins indicados nas alíneas anteriores.

3- Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número anterior, podem também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objetivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria.

4- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número 1, o banco adiantará, nas condições constantes do presente regu-

lamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respetivamente:

a) 2/3 do valor do empréstimo ou 1/3 do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) 1/3 do valor do terreno ou 1/9 do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

5- Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6- Salvo o disposto nas alíneas f) e g) do número 1, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração direta.

7- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do número 2:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;

b) O beneficiário obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

## Artigo 3.º

**Novos empréstimos**

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo beneficiário pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do número precedente:

a) A venda da habitação construída ou adquirida só pode verificar-se decorrido um período de 5 anos, a contar da data da respetiva escritura, salvo situações excecionais de manifesta e comprovada necessidade;

b) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da anterior habitação;

c) O novo financiamento não pode ser superior a 95 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de ava-

liação, se superior.

3- Nos casos da alínea *c)* do número 1, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do número 1 não pode exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 5.º

5- Para efeitos do previsto na alínea *c)* do número 2, o beneficiário deve apresentar cópia da escritura de venda da habitação e documento de avaliação efetuada por perito certificado pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM).

#### Artigo 4.º

##### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo ou reformados em relação aos quais se verificarem, cumulativamente, as seguintes condições:

*a)* Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto neste acordo até 31 de dezembro do ano anterior ao qual se refere a inscrição;

*b)* Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 3.º;

*c)* Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 60 quilómetros do local do trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

#### Artigo 5.º

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido no anexo VI deste acordo e não poderá ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 95 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

3- Os limites definidos nos números anteriores são aplicáveis por agregado familiar.

#### Artigo 6.º

##### Limites em função do rendimento do agregado familiar

1- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2- Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

*a)* Agregado familiar: o beneficiário, o cônjuge não separado de pessoas e bens ou a pessoa em união de facto há mais de 2 anos e os respetivos ascendentes, descendentes 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.

2- Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

#### Artigo 7.º

##### Confirmação das declarações

O banco 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 8.º

##### Regras de preferência

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1 deste regulamento.

2- Para pontuação das condições de habitação de requerentes abrangidos pela alínea *f)* do número 1 do artigo 2.º considerar-se-ão as condições à data limite do período das inscrições.

3- Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias, após a data do período de inscrição, com validade até à integral utilização daquela verba.

4- O disposto nos números anteriores apenas é aplicável quando seja fixado, nos termos do artigo 25.º, um limite dos recursos financeiros a afetar ao crédito à habitação.

#### Artigo 9.º

##### Prazos de amortização

O prazo máximo dos empréstimos é de 40 anos, devendo os mesmos estarem liquidados até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Artigo 10.º

##### Taxas de juro

1- A taxa de juro é a que estiver prevista no presente acordo.

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

#### Artigo 11.º

##### Prazo de utilização em caso de construção

1- A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deve ser feita no prazo máximo de 2 anos, após a outorga do respetivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2- A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo é obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

## Artigo 12.º

### Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são feitos em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- As prestações são sempre deduzidas mensalmente no pagamento das retribuições ou pensões dos beneficiários ou debitadas nas respetivas contas de depósito, que devem estar devidamente provisionadas.

4- A eventual concessão de adiantamentos vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 15.º

5- Quando a utilização do empréstimo se efetuar por parcelas, nos termos do artigo 11.º ou nos termos do número anterior, a cobrança dos juros daquelas é feita mensalmente, nos termos do número 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

6- Nos casos de adiantamento para aquisição, a respetiva escritura de compra e o contrato de empréstimo devem ser celebrados no prazo máximo de 1 ano, a contar da data da concessão do adiantamento.

7- A título excecional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

8- O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo BCE.

## Artigo 13.º

### Pagamento antecipado

1- O mutuário pode antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir o banco 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 podem ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com o banco, e só por efeitos da alínea *b)* do número 1 do artigo 3.º

## Artigo 14.º

### Hipoteca

1- Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 do artigo 2.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 de garantia, desde que os beneficiários tenham alienado o

primitivo objeto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

## Artigo 15.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 a liquidação da dívida na data do evento, a favor do banco.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge ou de pessoa em união de facto seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos da habitação, aplicando-se para este efeito as regras a cada momento definidas em regulamentação interna.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pelo banco, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «entidade mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante o banco o pagamento regular dos prémios, podendo este, na falta da apresentação da referida prova, substituir-se ao trabalhador no pagamento do prémio e debitar o mesmo na remuneração ou pensão.

## Artigo 16.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 crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio beneficiário e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja 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 60 quilómetros da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

## Artigo 17.º

### Situações especiais

1- Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que estejam a exercer a atividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar ao abrigo de política de mobilidade promovida pelo banco.

2- Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição

do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita do banco para a cedência do uso e fruição.

3- A não observância do disposto no número anterior determina o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

#### Artigo 18.º

##### **Não cumprimento do contrato**

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b)* do número 1 do artigo 2.º e da alínea *c)* do número 1 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, o banco pode aplicar o disposto no número 1.

#### Artigo 19.º

##### **Cessação do contrato de trabalho**

1- Se o mutuário deixar de exercer funções no banco 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- Nos casos de cessação do contrato de trabalho não previstos no número anterior e salvo acordo em contrário, será exigível o reembolso imediato da dívida, passando a aplicar-se uma taxa de juro equivalente a 100 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo BCE, acrescida de dois pontos percentuais.

3- Sobre a taxa de juro prevista no número anterior incidirão os adicionais previstos para os casos de mora, se o empréstimo não for liquidado no prazo de 180 dias.

## CAPÍTULO II

### Do processo

#### Artigo 20.º

##### **Instrução do processo**

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e, bem assim, a que se mostre indispensável ao seu estudo, em termos a concretizar em regulamentação interna do banco.

#### Artigo 21.º

##### **Avaliação, fixação do montante e prazos**

1- A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de 3 meses para apresentar avaliação da habitação cuja hipoteca pretende transferir ou da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, realizada por perito certificado para o efeito pela CMVM, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços, reservando-se o banco o direito de contrapor avaliação de outro perito certificado para o efeito pela CMVM, a qual prevalecerá.

2- O montante da autorização provisória pode ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projeto inicial.

3- Após a receção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o banco fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 3.º, 5.º e 6.º

4- O requerente tem um prazo de 120 dias, contados desde a comunicação pelo banco da fixação do montante do empréstimo efetivamente autorizado, para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5- Os prazos contemplados neste artigo podem, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante requerimento devidamente justificado.

#### Artigo 22.º

##### **Caducidade da autorização**

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do requerente, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respetivo processo.

#### Artigo 23.º

##### **Forma do contrato**

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

#### Artigo 24.º

##### **Reembolso de encargos custeados pelo banco**

O banco será reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

#### Artigo 25.º

##### **Limite de mobilização de recursos da Instituição**

1- Se o entender conveniente, o banco divulgará, para cada exercício, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos financeiros que poderão ser efetivamente utilizados no crédito à habitação.

2- O montante a efetuar em cada exercício será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$c = r \times n$$

Sendo «c» o montante global do crédito a conceder, «r» a retribuição mensal base do nível 10 do anexo III do acordo à data do início do exercício, e «n» o número de trabalhadores no ativo e reformados do banco que não tenham ainda completado 70 anos de idade em 31 de dezembro do ano anterior.

3- Deverão ser definidos sistemas de aplicação deste regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

4- Os limites anuais dos recursos financeiros, determinados nos termos do número 2, serão corrigidos no valor das diferenças entre as prestações crescentes e as constantes que lhe corresponderiam, se o beneficiário tivesse optado por este último regime aquando da celebração do contrato.

## ANEXO 1 AO ANEXO VII

### Regras de preferência

1- Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

- Habitação própria: 5 pontos
- Locação: 20 pontos
- Sublocação ou hospedagem: 30 pontos

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

- Independente: 0 pontos
- Coabitação com familiares: 5 pontos
- Coabitação com não familiares: 10 pontos

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

Sendo «NPR» o número de pessoas residentes e «NQ» o número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1).

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

- Até 10 %: 5 pontos
- Superior a 10 % até 20 %: 10 pontos
- Superior a 20 % até 30 %: 15 pontos
- Superior a 30 % até 40 %: 20 pontos
- Superior a 40 % até 50 %: 25 pontos
- Superior a 50 %: 30 pontos

2- Situação familiar:

- Independente ou isolado: 5 pontos
- Com agregado familiar: 10 pontos
- Por cada ascendente: 5 pontos
- Por cada descendente: 10 pontos
- Descendentes de sexo diferente: 10 pontos

3- Rendimento familiar «per capita»:

- Até 3 x A: 40 pontos
- De 3 x A a (3 x A) + 350 €: 35 pontos
- De 3 x A + 350 € a (3 x A) + 700 €: 30 pontos
- De 3 x A + 700 € a (3 x A) + 1050 €: 25 pontos
- De 3 x A + 1050 € a (3 x A) + 1400 €: 20 pontos
- De 3 x A + 1400 € a (3 x A) + 1750 €: 15 pontos
- De 3 x A + 1750 € a (3 x A) + 2100 €: 10 pontos
- De 3 x A + 2100 € a (3 x A) + 2450 €: 5 pontos
- De 3 x A + 2450 € a (3 x A) + 2800 €: 0 pontos

Sendo «A» = retribuição base mensal do nível 5 do anexo III do acordo e o rendimento familiar «per capita» obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem.

4- Situações especiais:

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no ativo e 0 pontos aos reformados;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

- Por cada ano não contemplado: 25 pontos;

c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos 3 anos de habitação efetiva na casa arrendada objeto da aquisição: prioridade absoluta;

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho: prioridade absoluta.

## ANEXO 2 AO ANEXO VII

### Definições

Administração direta

Para efeitos do número 5 do artigo 2.º, entende-se por «administração direta» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação

Habitação própria inadequada: aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

Locação, sublocação e hospedagem

Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes

Deve ser indicado apenas o número de pessoas que compõem o agregado familiar e empregadas domésticas.

Relação renda/rendimento do agregado familiar

Renda anual: renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750 €;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda,

deve ser indicado em informações adicionais;

c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

13 de julho de 2018.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB:

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

*Fernando Monteiro Fonseca*, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco de Portugal:

*Ana Paula Sousa Freitas Madureira Serra*, na qualidade de mandatária.

*Hélder Manuel Sebastião Rosalino*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de dezembro de 2018, a fl. 77 do livro n.º 12, com o n.º 239/2018, 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

#### **Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional - ASCCGP - Alteração**

Alteração aprovada em 4 de março de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2013.

#### Artigo 3.º

##### Sede

1- A Associação Sindical de Chefias do Corpo da Guarda Prisional - ASCCGP tem a sua sede na Avenida Tenente Martins, n.º 7, 1500-624, Lisboa.

2- (...)

#### Artigo 61.º

##### Processo de votação

1- O voto é direto e secreto.

2- São permitidos os seguintes tipos de voto:

a) Voto por correspondência.

b) Voto em urna.

3- A votação consiste na inscrição, no boletim de voto, da letra que identifica a lista escolhida.

4- Na votação, os eleitores identificam-se perante a mesa de voto, através de cartão de associado, com ou sem fotografia, devendo neste último caso, ser acompanhado de bilhete de identidade ou outro documento de identificação oficial, com fotografia.

5- Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregam ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.

6- O presidente da mesa de voto introduz o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregam o voto, rubricando o respetivo caderno, na linha correspondente ao nome do eleitor.

§ único. Aberta a urna e havendo divergência entre o número de descargas e o número de boletins, prevalece este último.

#### Artigo 61.º-A

##### Voto por correspondência

1- O boletim de voto pode ser obtido através da impressão do modelo disponível no site da ASCCGP, ou nos locais de voto em urna que hajam sido divulgados.

2- Face a expressa solicitação do sócio, com antecedência de doze dias à realização do ato, para a morada da ASCCGP, em Lisboa, o boletim de voto por correspondência é remetido por correio pela associação, para o seu respetivo domicílio no prazo de dois dias.

3- O voto é dobrado em quatro e encerrado em sobrescrito branco, não transparente, sem qualquer dizer exterior.

4- O sobrescrito referido no número anterior é por sua vez encerrado em outro sobrescrito, no qual se inclui ainda carta com o nome e número do sócio, com a assinatura reconhecida nos termos legais ou autenticada com selo branco da entidade onde presta serviço.

5- O sobrescrito exterior é endereçado ao presidente da comissão eleitoral da ASCCGP, e remetido por correio para a morada da sede, em Lisboa, devendo ser recebido até ao dia da eleição.

6- São anulados os votos por correspondência que não observem as formalidades referidas nos números 3, 4 e 5 anteriores.

7- Na sede da ASCCGP, é organizado um procedimento de registo de entradas específico dos votos por correspondência, devendo ser anotada a data da entrada e, existindo tal menção, o nome do remetente.

8- O apuramento dos votos por correspondência é efetuado pela comissão eleitoral após encerramento do período de votação.

Registado em 13 de novembro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 42, a fl. 187 do livro n.º 2.

### **União dos Sindicatos do Distrito de Leiria - USDL - Alteração**

Alteração aprovada em 23 de novembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2006.

#### Artigo 2.º

##### Sede

A União dos Sindicatos do Distrito de Leiria - USDL tem a sua sede no distrito de Leiria.

Registado em 17 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 187 do livro n.º 2.

### **Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia - STARQ - Alteração**

Alteração aprovada em 24 de novembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2018.

#### Artigo 2.º

##### (âmbito)

1- ...

2- O sindicato abrange todos os trabalhadores do sector

da arqueologia a exercer nos âmbitos: investigação, valorização e divulgação, salvaguarda e emergência, conservação e restauro, formação e ensino, arqueociências e técnicas do património, sem prejuízo de novas áreas que sejam criadas ou reformuladas.

Registado em 17 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 44, a fl. 187 do livro n.º 2.

### **Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Afins, da Região a Norte do Rio Douro - Alteração**

Alteração aprovada em 24 de novembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2010.

#### Artigo 46.º

A direcção compõe-se de 11 elementos efectivos e 3 suplentes, sendo obrigatoriamente representadas as delegações.

Registado em 17 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 45, a fl. 187 do livro n.º 2.

## **II - DIREÇÃO**

### **Sindicato do Comércio, Escritórios, Serviços, Alimentação, Hotelaria e Turismo (SinCESAHT) - Eleição**

Identidade dos membros da direcção eleitos em 23 de novembro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Cargo	Nome	CC
Efetivo		
Presidente	Henrique Pereira Pinheiro Castro	2723151

Vice-presidente	Antonio Manuel Silva Marques	11631976
Tesoureiro	Gloria Delfina Rocha Pontes	5954613
Secretário	Alice Claudia Rocha Gomes	9206479
Vogal	David Marques Bento	5904698
Suplentes		
--	Adelina Maria Pereira Gouveia	8982901
--	Eugénia Marisa Brandão Oliveira	11462127

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

### **ACIPS - Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor que passa a denominar-se ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor - Alteração**

Alteração aprovada em 19 de março de 2013, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 3, de 15 de fevereiro de 1998.

#### CAPITULO I

#### **Designação, natureza, sede e fins**

##### Artigo 1.º

###### (Denominação)

1- A associação denomina-se ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor.

2- A ACIPS foi fundada no dia um de março de 1994, tendo sido então designada de Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor.

##### Artigo 2.º

###### (Natureza e âmbito)

A ACIPS é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos e de duração ilimitada. Pretende representar pessoas singulares ou coletivas, que tenham ou não, ao seu serviço, trabalhadores.

##### Artigo 3.º

###### (Sede)

A ACIPS tem a sua sede no concelho de Ponte de Sor.

##### Artigo 4.º

###### (Fins)

1- A ACIPS tem por fim principal a defesa e a representação dos interesses dos seus associados.

2- Para tanto compete à ACIPS praticar e promover tudo quanto possa contribuir para o desenvolvimento técnico, social e económico dos seus associados, nomeadamente:

*a)* Representar o conjunto dos sócios junto das entidades públicas ou organizações profissionais dos sectores representados, nacionais ou estrangeiros e junto das associações sindicais e da opinião pública;

*b)* Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades

para a solução dos problemas económicos, sociais e fiscais dos sectores;

*c)* Estudar e propor a definição de normas de acesso às atividades representadas e respetivas condições de trabalho e segurança;

*d)* Estudar e propor a solução dos problemas que se refiram a horários de funcionamento dos estabelecimentos dos ramos de atividades que representa;

*e)* Analisar e propor estratégias que potenciem as margens de lucro ou comercialização dos produtos relativamente às atividades representadas;

*f)* Propor e participar na definição de políticas de apoio financeiro que se relacionem com o desenvolvimento geral dos setores abrangidos;

*g)* Promover e regular o exercício das atividades representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal lesivas dos seus interesses ou do seu bom nome;

*h)* Estudar em conjunto por ramos de atividade a constituição de cooperativas ou outras formas de associação que contribuam para a redução dos circuitos de distribuição;

*i)* Promover os estudos necessários, procurando soluções coletivas em questões de interesse geral, nomeadamente no domínio da contratação de colaboradores;

*j)* Estudar e propor as pretensões dos associados junto de instituições governamentais;

*k)* Recolher e divulgar informações e elementos estatísticos de interesse dos sectores;

*l)* Incentivar e apoiar os associados nas reestruturações das suas atividades e fomentar a criação de outras formas de desenvolvimento das suas atividades;

*m)* Promover a criação de uma biblioteca para uso dos sócios, onde se encontre especialmente, literatura profissional e toda a legislação referente às atividades representadas;

*n)* Promover a criação de serviços de interesse comum aos associados, designadamente um gabinete de apoio ao associado, um gabinete de apoio económico-financeiro, um gabinete de apoio jurídico e um gabinete de apoio á formação profissional;

*o)* Estudar e defender os interesses das micro, pequenas e médias empresas, por forma a garantir-lhes a proteção adequada;

*p)* Organizar e manter organizado o cadastro dos associados e obter deles informações necessárias para o uso e utilidade da associação;

*q)* Integrar-se em uniões, federações e confederações com fins idênticos aos da associação;

*r)* Organizar todos os serviços indispensáveis á realização

da sua finalidade;

s) Apoiar os associados na criação de novas unidades empresariais, tendo em vista um correto ordenamento económico e a defesa do ambiente;

t) Informar corretamente os associados sobre todas as matérias de interesse para as suas atividades empresariais, nomeadamente da evolução da tecnologia e novas oportunidades de negócio no país e no estrangeiro;

u) Promover, na sua independência direta, a criação de um gabinete de feiras, exposições e congressos, com o fim de divulgar e promover as atividades da região e dos seus associados em particular;

v) Promover a valorização profissional dos gestores, dos trabalhadores das empresas ativos ou inativos/desempregados, pessoas singulares e outros, através da formação profissional, reciclagem, promoção e aperfeiçoamento, de acordo com as suas possibilidades financeiras.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 5.º

##### (Qualidade)

1- Podem ser associadas todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam qualquer atividade comercial, industrial, prestação de serviços, agrícola ou de um modo geral de carácter empresarial.

2- São associados aderentes, as pessoas singulares ativos ou inativos/desempregados ou não, se assim a direção entender no âmbito do objeto da associação.

#### Artigo 6.º

##### (Denominação dos sócios)

1- Os sócios da ACIPS têm as seguintes designações:

a) Sócios efetivos - SE0000;

b) Sócios aderentes - SA0000;

c) Sócios sociais - SS0000.

2- São sócios efetivos as pessoas singulares ou coletivas, que estão obrigadas ao pagamento de um valor de quota anual e um valor de joia para inscrição. Estão vinculados aos estatutos da ACIPS, beneficiando de todos os direitos e deveres de sócio.

3- São sócios aderentes aqueles que beneficiam do serviço de apoio à formação. Estão vinculados aos estatutos da ACIPS, contudo só gozam dos direitos relativos ao serviço de apoio à formação.

4- São sócios sociais aqueles que já foram associados da ACIPS.

#### Artigo 7.º

##### (Admissão)

1- A admissão dos sócios far-se-á por deliberação da direção, mediante solicitação dos interessados, em impresso

próprio e dos documentos para tal exigidos por lei.

2- O pedido para admissão de sócio envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos.

3- Da deliberação da direção haverá recurso para a assembleia geral, que decidirá na primeira reunião que tiver lugar.

4- As sociedades deverão indicar à associação a sua forma de constituição e o nome do gerente ou administrador que as representa.

#### Artigo 8.º

##### (Direitos)

1- Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e legais;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços da associação nas condições que forem estabelecidas;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;

f) Fazerem-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas de trabalho;

g) Desistir da sua qualidade de sócio desde que apresentem, por escrito, o seu pedido de demissão.

2- Os sócios aderentes não dispõem de direito de voto nem de participação na assembleia geral.

#### Artigo 9.º

##### (Deveres)

1- São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos e nomeados;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento da joia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e, bem assim, as deliberações e compromissos assumidos pela associação, através dos seus órgãos componentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) Zelar pelos interesses de prestígio da associação.

2- Os associados aderentes têm por única obrigação pagar uma quota anual, de valor a ser deliberado em reunião de direção.

### Artigo 10.º

#### (Perda de qualidade)

- 1- Perdem a qualidade de associados:
- Os que deixem de exercer a atividade;
  - Os que se demitem;
  - Os que deixem de pagar as suas quotas durante cinco anos consecutivos;
  - Os que, por incumprimento dos seus deveres de associados ou práticas lesivas do bom nome da associação ou outras contrárias aos objetivos da mesma, a isso deem lugar.
- 2- Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de sócios deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, com aviso de receção à direção, com pelo menos trinta dias de antecedência e liquidar todas as quotas e demais obrigações perante a associação até final do trimestre em curso.

## CAPÍTULO III

### Orgãos associativos

#### Artigo 11.º

##### (Designação)

- São órgãos da associação, a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal;
- A duração dos mandatos é de três anos;
- Nenhum associado poderá integrar mais do que um dos órgãos eletivos.

#### Artigo 12.º

##### (Eleição)

- A eleição será feita por escrutínio secreto devendo cada lista ser única para a assembleia geral, direção e conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar por cada candidato.
- Os órgãos associativos, no todo ou em parte, poderão ser destituídos, a qualquer tempo, por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.
- As listas para os órgãos associativos devem ser subscritas pelos candidatos e entregues na sede da ACIPS, até dez dias antes do ato eleitoral, para afixação na sede da associação, em local próprio, até ao dia do ato eleitoral.
- Cada lista apresentada deverá prever, para além dos elementos efetivos que irão integrar cada um dos órgãos associativos, um número de suplentes não inferior a um terço dos respetivos membros efetivos.

### Da assembleia geral

#### Artigo 13.º

##### (Constituição)

A assembleia geral é a reunião de todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, sendo a mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

### Artigo 14.º

#### (competência)

- Compete à assembleia geral:
- Eleger e destituir os órgãos sociais;
  - Aprovar e alterar os estatutos e regulamentos;
  - Definir as linhas gerais de atuação;
  - Discutir e votar anualmente o relatório da direção, as contas de gerência e o parecer do conselho fiscal;
  - Deliberar sobre o recurso de admissão ou rejeição de sócios e da aplicação de sanções pela direção;
  - Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente ou por lei.

### Artigo 15.º

#### (Do presidente da mesa)

- São atribuições do presidente da mesa:
- Dirigir as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários, os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;
  - Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
  - Dar posse aos órgãos associativos;
  - Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
  - Rubricar e assinar o livro de atas das assembleias gerais.

### Artigo 16.º

#### (Reuniões)

- A assembleia geral reunirá ordinariamente:
  - No mês de janeiro, uma vez de três em três anos, para eleição da mesa, da direção e do conselho fiscal.
  - No mês de março de cada ano para efeitos da alínea *d*) do artigo 14.º
- Extraordinariamente a assembleia geral poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direção, do conselho fiscal ou a requerimento de mais de cinquenta sócios.
- A convocatória para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita por meio de comunicação postal e correio eletrónico ou fax, com antecedência mínima de dez dias, designando-se sempre o local, dia, hora e agenda de trabalho.

### Artigo 17.º

#### (Funcionamento)

- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada com presença da metade dos seus membros e, meia hora depois, com qualquer número, ou em continuação de trabalhos. Tratando-se de reunião extraordinária, deverá estar sempre presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.
- Na assembleia geral cada sócio terá direito a um voto.
- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos nos termos legais cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão do respetivo livro de atas, sendo estas assinadas pelos componentes da mesa.

## Da direção

### Artigo 18.º

#### (Composição)

1- A direção da associação é composta por cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.

2- Se por qualquer motivo, a direção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação, até à realização de novas eleições, regulada conforme deliberação da assembleia geral.

### Artigo 19.º

#### (Competência)

1- Compete à direção:

a) Representar a associação em juízo e fora dele, ativa e passivamente, praticando todos os atos para o efeito necessários;

b) Administrar e gerir os fundos da associação;

c) Organizar e dirigir os serviços;

d) Criar grupos de trabalho concelhios ou sectoriais;

e) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as deliberações da assembleia geral;

f) Elaborar anualmente o relatório de contas e apresentá-lo à assembleia geral juntamente com o parecer do conselho fiscal;

g) Fixar, ouvido o conselho fiscal, a tabela de joias e das quotas a pagar pelos associados e quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;

h) Integrar a associação em uniões, federações e confederações com fins idênticos;

i) Negociar, concluir e assinar convenções coletivas de trabalho para atividades dos concelhos ou dos ramos que representa, nos limites dos poderes que lhe forem conferidos em reunião conjunta com a mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;

j) Contrair empréstimos em nome da associação, com o parecer favorável do conselho fiscal;

k) Adquirir ou alienar bens imóveis, com o parecer favorável do conselho fiscal;

l) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia geral;

m) Aplicar sanções nos termos destes estatutos;

n) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos presentes estatutos e regulamentos e praticar todos os atos necessários à realização dos fins da associação;

o) Criar o cargo de secretário-geral quando o julgar conveniente;

p) Nomear os elementos das delegações, grupos de trabalho ou qualquer gabinete com fins específicos.

2- A direção poderá criar comissões especializadas destinadas a estudar e acompanhar os problemas específicos de determinado sector ou sectores de atividade.

### Artigo 20.º

#### (Do presidente)

1- Compete especialmente ao presidente da direção:

a) Representar a direção da associação em juízo e fora dele;

b) Convocar e presidir às reuniões da direção;

c) Promover a coordenação geral dos diversos sectores da associação;

d) Orientar superiormente os respetivos serviços;

e) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

2- Em caso de impedimento ou ausência do presidente ou do vice-presidente será o tesoureiro a assumir a gerência e assim gradualmente.

### Artigo 21.º

#### (Reuniões)

1- A direção da associação reunirá sempre que julgar necessário, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros.

2- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas que contrariem disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos da associação.

3- São isentos de responsabilidade os membros da direção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada, ou que, não tendo estado presentes à reunião respetiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião que assistirem.

### Artigo 22.º

#### (Vinculação)

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção sempre que não haja mandato individual expresso da direção.

2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direção ou em seu nome por qualquer outro membro da direção, desde que devidamente autorizado ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

3- A direção poderá constituir mandatários, delegando-lhes competência específica para a prática de certos atos correntes, obrigando-se a associação, neste caso, pela assinatura conjunta de um membro da direção e de um mandatário.

## Do conselho fiscal

### Artigo 23.º

#### (Constituição)

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário, eleitos pela assembleia geral.

Artigo 24.º

(competência)

Compete ao conselho fiscal:

- a) Discutir e votar os orçamentos ordinários e suplementares;
- b) Examinar os livros de escrita, conferir a caixa e fiscalizar os atos de administração financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direção e contas de exercício;
- d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de joias e quotas, bem como de quaisquer outras taxas de utilização de serviços da associação;
- e) Dar parecer sobre a aquisição ou alienação de bens imóveis;
- f) Dar parecer sobre empréstimos a contrair;
- g) Pedir a convocação extraordinária da assembleia geral, quando o julgue necessário;
- h) Exercer todas as outras funções que lhe são atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 25.º

(Do presidente)

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Exercer todas as funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 26.º

(Reuniões)

- 1- O conselho fiscal reúne, ordinariamente uma vez em cada ano, e extraordinariamente, quando haja convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda a pedido da direção.
- 2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes cabendo ao presidente voto de qualidade e constarão do respetivo livro de atas.
- 3- Os membros do conselho fiscal poderão assistir às reuniões da direção e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem direito a voto.

CAPÍTULO IV

**Disciplina associativa**

Artigo 27.º

(Infrações)

As infrações cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação ou, ainda, a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direção serão punidas da seguinte forma:

- 1.º Repreensão;
- 2.º Repreensão registada;
- 3.º Censura;
- 4.º Advertência;

5.º Multa (valor a determinar pela direção, adequado à situação);

6.º Expulsão.

Artigo 28.º

(Competência)

- 1- A aplicação das penas previstas no artigo anterior é da competência exclusiva da direção.
- 2- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo, não inferior a dez dias, para apresentar defesa.
- 3- Com a defesa poderá o acusado juntar documentos e apresentar outro meio de prova.
- 4- Da aplicação de qualquer pena pode o acusado recorrer para a assembleia geral.

Artigo 29.º

(Tribunais)

- 1- A falta do pontual pagamento das quotas devidas à associação poderá dar lugar a aplicação das sanções previstas no artigo 27.º, sem prejuízo de recurso aos tribunais para obtenção judicial das importâncias em dívida;
- 2- Do não pagamento voluntário do artigo 27.º, no prazo que for fixado, haverá sempre recurso para os tribunais, para efeito de cobrança coerciva.

CAPÍTULO V

**Regime financeiro**

Artigo 30.º

(Receitas)

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos de bens;
- c) Outras receitas eventuais;
- d) O produto das multas aplicadas aos associados nos termos dos estatutos;
- e) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei.

Artigo 31.º

(Depósito)

- 1- As receitas cobradas serão depositadas à ordem da associação.
- 2- Cabe à direção a decisão de escolher as entidades bancárias para depósito dos rendimentos da associação, com vista ao benefício da mesma.

Artigo 32.º

(Despesas)

- 1- Constituem despesas da associação:
  - a) As que provierem da execução das tarefas estatutárias;
  - b) Quaisquer outras não previstas mas devidamente orça-

mentadas e autorizadas pela direção;

c) O pagamento de subsídios, donativos, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades públicas ou privadas que os integrem no seu objetivo, deverão ser sempre autorizados pelo conselho fiscal.

## CAPÍTULO VI

### Disposições gerais

Artigo 33.º

(Ano social)

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 34.º

(Alteração)

Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes na reunião de assembleia geral.

Artigo 35.º

(Dissolução)

1- A associação poderá ser dissolvida por deliberação tomada por três quartos do número de todos os sócios;

2- A assembleia geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património disponível.

Artigo 36.º

(Casos omissos)

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

## CAPÍTULO VII

### Disposições finais e transitórias

## II - DIREÇÃO

### ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de janeiro de 2017 para o mandato de três anos.

Presidente - Equisor, L.<sup>da</sup>, representada por Domingos Marques.

Vice-presidente - Raul Martins Lobato, SA, representada por José Carlos Lobato.

Artigo 37.º

(Património)

O património, sede e serviços da ACIPS - Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor, com todos os direitos e obrigações inerentes reverterá de pleno direito, para a ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor após a aprovação dos presentes estatutos.

Artigo 38.º

(Da direção)

A atual direção da ACIPS - Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor funcionará a partir da data da reunião da assembleia geral de aprovação deste estatutos, como direção da ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor competindo-lhe:

a) Subscrever os estatutos;

b) Praticar todos os atos necessários ao registo destes estatutos;

c) Elaborar os orçamentos ordinários ou suplementar da associação; assegurar o normal andamento de todos os serviços administrativos;

d) Promover a atualização do ficheiro dos associados;

e) Representar a associação em todos os atos e reuniões a nível regional ou nacional.

Artigo 39.º

(Da assembleia geral e conselho fiscal)

A atual assembleia geral e conselho fiscal da ACIPS - Associação Comercial e Industrial do Concelho de Ponte de Sor, funcionarão a partir da data de reunião da assembleia geral de aprovação destes estatutos, como assembleia geral e conselho fiscal da ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor.

Registado em 14 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 140 do livro n.º 2.

Tesoureiro - Sociedade Agro-Pecuária Vale de Boi, L.<sup>da</sup>, representada por João Guerra.

Secretário - João José Pita, representada por José Pita.

Vogal - Alenmoto, representada por Fernando Carvalho.

Suplentes.

Incopil, SA, representada por Carlos Eduardo Lobato.

Pedro Pascoal, representada por Pedro Pascoal.

### Associação Portuguesa de Cabeleireiros e Estética de Braga - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de novembro de 2018 para o mandato de quatro anos.

Nome	Cartão de cidadão
Presidente - Maria de Lurdes Gonçalves Lopes de Sousa	03359891
Secretário - Arménio Luís Andrade Pimenta	07499469
Tesoureiro - Isabel Maria Freitas da Silva	11464476
Vogal - Orlanda Manuela Barros Rodrigues	11410001
Vogal - Diane Michelle Gonçalves	12966769

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I - ESTATUTOS

#### MAHLE, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 16 e 17 de novembro de 2018, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2016.

#### Artigo 4.º

##### Composição, mandato, regras a observar em caso de renúncia, destituição da CT e órgão do colectivo

1- A CT da MAHLE, SA, é composta por 7 elementos, eleitos pelo período de 3 anos, podendo alterar-se esse número conforme o número de trabalhadores da empresa, de acordo com o artigo 417.º Código do Trabalho.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo

elemento mais votado não eleito da lista a que pertencia o membro a substituir e, sucessivamente, pelos suplentes de qualquer uma das listas, se os houver.

3- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da CT ficar reduzido a menos de metade, ocorrerá nova eleição, devendo o plenário eleger uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização desse novo ato eleitoral, no prazo máximo de sessenta dias.

4- São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Registado em 18 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 137, a fl. 35 do livro n.º 2.

### II - ELEIÇÕES

#### MAHLE, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da MAHLE, SA, eleitos em 16 e 17 de novembro de 2018 para o mandato de três anos.

Nome:

Paulo Sérgio Relva dos Santos.  
Salviano de Figueiredo Baptista.  
Ricardo Jorge Gonçalves dos Santos.

Emanuel Octávio Louzada C. Conceição.  
Daniel de Jesus Oliveira.  
Nelson Micael Neves Verisimo.  
João Carlos Guedes da Silva.

Suplentes:

Paulo José Quialheiro Marques.  
Isabel Maria Ferreira Correia.  
Fernando Cruz dos Santos Silva.  
Elisabete Freitas Lopes Abrantes.

Registado em 17 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 135, a fl. 35 do livro n.º 2.

### **Peugeot Citroën Automóveis Portugal, SA - Eleição**

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores da Peugeot Citroën Automóveis Portugal, SA, eleitos em 30 de novembro de 2018 para o mandato de dois anos.

Nome:

Luís Carlos Gomes Claro.  
José Fernando Carvalho Marques.  
António Manuel Marques da Silva.  
Telmo Ricardo Aparício Reis.  
Paulo Alexandre Almeida Reis.  
Maurício Carvalho Jesus Amaral.  
António José Amaral dos Santos.

Registado em 17 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 136, a fl. 35 do livro n.º 2.

## **REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO**

### **I - CONVOCATÓRIAS**

...

### **II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES**

#### **Novo Modelo Europa, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Novo Modelo Europa, SA, realizada em 27 de novembro de 2018, data posterior à data indicada na convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2018.

Efetivos:

Pedro Manuel Ferreira Borges.

Carlos Alberto Marques Barbosa.

Suplentes:

José Manuel Oliveira Moça.  
André Filipe Ferreira Borges.

Registado em 17 de dezembro de 2018, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 107, a fl. 135 do livro n.º 1.

## **CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS**

...

# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Auxiliar de Farmácia**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Assistente de Cabeleireiro/a**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Cabeleireiro/a**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).

**Anexo 1:**

**TÉCNICO/A AUXILIAR DE FARMÁCIA**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>1</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	Técnico/a Auxiliar de Farmácia
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Assegurar a execução de todos os atos inerentes ao exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, sob o controlo e supervisão do diretor técnico da farmácia, em conformidade com a regulamentação aplicável e as normas de segurança e saúde no trabalho e de qualidade.

---

<sup>1</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	10145	1 Enquadramento do sector farmacêutico	25
	10146	2 O medicamento - formas farmacêuticas, vias de administração e o seu percurso no organismo	25
	10147	3 Reações adversas a medicamentos - farmacovigilância	25
	10148	4 Sistema imunitário - imunidade e defesas do organismo	25
	10149	5 Noções básicas do sistema nervoso e o aconselhamento na farmácia	25
	10150	6 Noções básicas do sistema respiratório e o aconselhamento na farmácia	50
	10151	7 Noções básicas do sistema gastrointestinal e o aconselhamento na farmácia	25
	10152	8 Noções básicas do sistema cardiovascular e o aconselhamento na farmácia	25
	10153	9 Noções básicas do sistema reprodutor e o aconselhamento na farmácia	25
	10154	10 Noções básicas da pele e o aconselhamento na farmácia	25
	10155	11 Noções básicas sobre as principais alterações metabólicas e o aconselhamento na farmácia	25
	10156	12 Noções básicas sobre antibioterapia e o aconselhamento na farmácia	25
	10157	13 Procedimentos de receção, conferência e armazenamento de medicamentos e produtos de saúde	25
	10158	14 Procedimentos de controlo de existências e prazos de validade de medicamentos e produtos de saúde	25
	10159	15 Gestão do processo de encomendas de medicamentos e produtos de saúde	25
	10160	16 Gestão do processo de devoluções de medicamentos e produtos de saúde	25
	10161	17 Gestão de stocks da farmácia	25
	10162	18 Procedimentos de conferência de receituário	25
	0349	19 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho – conceitos básicos	25
	10163	20 Boas práticas de segurança e saúde na farmácia	25
	6570	21 Abordagem geral de noções básicas de primeiros socorros	25
	9832	22 Fundamentos do marketing	25

## Formação Tecnológica

2677	23	Estratégias de marketing	25
0403	24	Relacionamento interpessoal	25
5440	25	Comunicação interpessoal e assertividade	25
4365	26	Técnicas de venda	25
0704	27	Atendimento - técnicas de comunicação	25
5897	28	Atendimento e venda presencial	25
3492	29	Atendimento - inglês técnico	50
7266	30	Gestão e tratamento de reclamações	25
10164	31	Protocolos de dispensa de medicamentos não sujeitos a receita médica	25
10165	32	Técnicas de execução de determinações de parâmetros na farmácia	25
10166	33	Sistemas informáticos aplicados à atividade comercial na farmácia	50
4651	34	Gestão de stress e gestão de conflitos	25
6538	35	Trabalho em equipa	25
4793	36	Introdução à gestão da qualidade	25
10167	37	Boas práticas em farmácia	25

Para obter a qualificação em **Técnico/a Auxiliar de Farmácia**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **125 horas** da Bolsa de UFCD

	<b>Código</b>	<b>Bolsa de UFCD</b>	<b>Horas</b>
Formação Tecnológica	<b>10168</b>	<b>38</b> Noções gerais de veterinária e o aconselhamento na farmácia	25
	<b>10169</b>	<b>39</b> Noções gerais de homeopatia e o aconselhamento na farmácia	25
	<b>10170</b>	<b>40</b> Noções gerais de ostomia e o aconselhamento na farmácia	25
	<b>10171</b>	<b>41</b> Dermofarmácia e cosmética e o aconselhamento na farmácia	25
	<b>10172</b>	<b>42</b> Higiene oral e o aconselhamento na farmácia	25
	<b>10173</b>	<b>43</b> A saúde no idoso e o aconselhamento na farmácia	25
	<b>10174</b>	<b>44</b> Suplementos alimentares e o aconselhamento na farmácia	25
	<b>10175</b>	<b>45</b> Puericultura e o aconselhamento na farmácia	25
	<b>10176</b>	<b>46</b> Saúde e desporto	25
	<b>10177</b>	<b>47</b> Sistemas de gestão kaizen aplicados à farmácia	25
	<b>7847</b>	<b>48</b> Aplicações informáticas na ótica do utilizador	25
	<b>6945</b>	<b>49</b> Atendimento - espanhol técnico	50
	<b>6946</b>	<b>50</b> Atendimento - alemão técnico	50
	<b>3493</b>	<b>51</b> Atendimento - francês técnico	50
	<b>6559</b>	<b>52</b> Comunicação na prestação de cuidados de saúde	50
	<b>6561</b>	<b>53</b> Trabalho em equipas multidisciplinares em saúde	50
	<b>10178</b>	<b>54</b> Plantas medicinais e Fitoterapia	25
	<b>7852</b>	<b>55</b> Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/ desenvolvimento	25
	<b>7853</b>	<b>56</b> Ideias e oportunidades de negócio	50
	<b>7854</b>	<b>57</b> Plano de negócio - criação de micro negócios	25
	<b>7855</b>	<b>58</b> Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	<b>8598</b>	<b>59</b> Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	<b>8599</b>	<b>60</b> Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	<b>8600</b>	<b>61</b> Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
	<b>9820</b>	<b>62</b> Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
	<b>9821</b>	<b>63</b> Produtos financeiros básicos	50
<b>9822</b>	<b>64</b> Poupança - conceitos básicos	25	

<b>9823</b>	<b>65</b>	Crédito e endividamento	<u>50</u>
<b>9824</b>	<b>66</b>	Funcionamento do sistema financeiro	<u>25</u>
<b>9825</b>	<b>67</b>	Poupança e suas aplicações	<u>50</u>

**Anexo 2:**

**Assistente de Cabeleireiro/a**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>2</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	Assistente de Cabeleireiro/a
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Auxiliar na execução dos cuidados do cabelo de senhora e homem, nos diferentes processos de tratamento capilar, lavagem, pré-secagem e secagem do cabelo, na coloração/descoloração, ondulação permanente, alisamento/desfrisagem, utilizando os produtos e técnicas adequadas, obedecendo às normas de ambiente, segurança e saúde.

<sup>2</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

Formação Tecnológica				
Código	UFCD pré definidas		Horas	Pontos de crédito
	10065	1		
9101	2	Legislação laboral e normas de qualidade	25	2,25
10066	3	Noções de anatomia e fisiologia - cuidados do cabelo	25	2,25
0349	4	Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25	2,25
9104	5	Técnicas de atendimento e receção de clientes	25	2,25
9105	6	Técnicas de vendas e faturação	25	2,25
10067	7	Noções de química - cuidados do cabelo	25	2,25
10068	8	Higienização e manutenção de espaços, equipamentos e utensílios	25	2,25
10069	9	Cosmetologia capilar	25	2,25
10070	10	Cuidados específicos com o cabelo	25	2,25
10071	11	Noções de tricologia	25	2,25
10072	12	Lavagem do cabelo	25	2,25
10073	13	Manobras de massagem capilar	25	2,25
10074	14	Secagem do cabelo	25	2,25
10075	15	Pré secagem do cabelo	25	2,25
10076	16	Secagem com escovas	50	4,50
10077	17	<i>Mise-en-plis</i> de rolos	25	2,25
10078	18	Colorimetria capilar	25	2,25
10079	19	Noções de coloração e técnicas de aplicação	50	4,50
10080	20	Noções de descoloração e técnicas de aplicação	25	2,25
10081	21	Técnicas específicas de execução de madeixas e nuances	25	4,50
10082	21	Introdução às técnicas de ondulação permanente e procedimentos de aplicação	25	2,25
10083	22	Tratamentos capilares - técnicas de aplicação	25	2,25
9123	23	Técnicas de aprovisionamento e inventário	25	2,25
10084	24	Língua inglesa elementar - cuidados do cabelo	25	2,25

Formação Tecnológica

Para obter a qualificação de **Assistente de Cabeleireiro/a**, para além das UFCD pré definidas terão também de ser realizadas **125 horas da Bolsa de UFCD (100 horas da Área A de UFCD e 25 horas da Área B de UFCD)**

### Bolsa de UFCD

	Código	Área A	Horas	Pontos de crédito	
Formação Tecnológica	3564	25	Primeiros socorros	25	2,25
	10085	26	Secagem com modeladores de cabelo	25	2,25
	10086	27	Secagem com difusor	25	2,25
	3772	28	Informática na ótica do utilizador - fundamentos	25	2,25
	3776	29	Informática - folha de cálculo e base de dados	25	2,25
	10087	30	Noções de penteado - trançados	25	2,25
	10088	31	Manutenção de postições	25	2,25
	10089	33	Extensões de - cuidados básicos	25	2,25
	7852	34	Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25	2,25
	7853	35	Ideias e oportunidades de negócio	50	4,50
	7854	36	Plano de negócio - criação de micro negócios	25	2,25
	7855	37	Plano de negócios - criação de pequenos e médios negócios	50	4,50
	8598	38	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25	2,25
	8599	39	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25	2,25
	8600	40	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25	2,25
	9820	41	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25	2,25
	9821	42	Produtos financeiros básicos	50	4,50
	9822	43	Poupança - conceitos básicos	25	2,25
9823	44	Crédito e endividamento	50	4,50	

	<b>Código</b>	<b>Área B</b>	<b>Horas</b>	<b>Pontos de crédito</b>
<b>Formação Tecnológica</b>	<b>10090</b>	<b>45</b> Língua francesa elementar - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10091</b>	<b>46</b> Língua italiana elementar - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10092</b>	<b>47</b> Língua alemã elementar- cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10093</b>	<b>48</b> Língua espanhola elementar - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10094</b>	<b>49</b> Língua holandesa elementar - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10095</b>	<b>50</b> Língua finlandesa elementar - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10096</b>	<b>51</b> Língua norueguesa elementar - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10097</b>	<b>52</b> Língua sueca elementar - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10098</b>	<b>53</b> Língua chinesa elementar - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10099</b>	<b>54</b> Língua russa elementar - cuidados do cabelo	25	2,25

**Anexo 3:**

**Cabeleireiro/a**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>3</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	Cabeleireiro/a
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Executar diferentes processos de tratamento e embelezamento capilar, para homem e senhora, designadamente lavagem, secagem, penteado, corte, coloração/descoloração, ondulação, alisamento/desfrisagem, bem como proceder à aplicação de cabeleiras e postiços, utilizando os produtos e técnicas de bem-estar adequados e obedecendo às normas de ambiente, segurança e saúde.

<sup>3</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código <sup>4</sup>	UFCD pré definidas	Horas	Pontos de crédito
Formação Tecnológica	10065	1 Ética e deontologia nos cuidados do cabelo	25	2,25
	10100	2 Diagnóstico capilar e aconselhamento - tricologia	25	2,25
	10101	3 Anatomia e fisiologia - cabelo e couro cabeludo	50	4,50
	9101	4 Legislação laboral e normas de qualidade	25	2,25
	0349	5 Ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho - conceitos básicos	25	2,25
	10069	6 Cosmetologia capilar	25	2,25
	10102	7 Química mineral aplicada à cosmética capilar	25	2,25
	10103	8 Química orgânica aplicada à coloração/descoloração do cabelo	25	2,25
	10104	9 Organização, manutenção e gestão de espaços e equipamentos	25	2,25
	9104	10 Técnicas de atendimento e receção de clientes	25	2,25
	9139	11 Técnicas de gestão, marketing e vendas	50	4,50
	10072	12 Lavagem do cabelo	25	2,25
	10105	13 Secagem do cabelo - princípios	25	2,25
	10106	14 Secagem do cabelo - técnicas	50	4,50
	10107	15 Técnicas de ondulação não permanente - <i>mise-en-plis</i>	50	4,50
	10108	16 Técnicas de ondulação permanente	50	4,50
	10109	17 Técnicas de alisamento e desfrisagem	25	2,25
	10078	18 Colorimetria capilar	25	2,25
	10110	19 Técnicas de coloração	50	4,50
	10111	20 Técnicas de descoloração	50	4,50
	10081	21 Técnicas específicas de execução de madeixas e nuances	25	4,50
	10112	22 Expressão gráfica e visagismo	25	2,25
	10113	23 Corte de cabelo - princípios	50	4,50
	10114	24 Corte de cabelo - técnicas	50	4,50
	10115	25 Técnicas de corte de cabelo feminino	50	4,50
	10116	26 Técnicas de corte de cabelo masculino	50	4,50
	10117	27 Penteados - princípios e técnicas	50	4,50

<sup>4</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre referenciais de formação.

10118	28	Tratamentos capilares	25	2,25
10119	29	Postiços - aplicação e manutenção	25	2,25
10120	30	Extensões e alongamento do cabelo	25	2,25
10121	31	Cuidados específicos com a barba e o bigode	25	2,25
10122	32	Técnicas de <i>design</i> e corte de barba e bigode	50	4,50
10123	33	Língua inglesa - cuidados do cabelo	25	2,25

Para obter a qualificação de **Cabeleireiro/a**, para além das UFCD pré definidas, **terão também de ser realizadas 125 horas da Bolsa de UFCD (100 horas da Área A de UFCD e 25 horas da Área B de UFCD).**

### Bolsa de UFCD

	Código	Área A	Horas	Pontos de crédito
Formação Tecnológica	3564	34 Primeiros socorros	25	2,25
	10124	35 Técnicas de penteado em cabelo masculino	25	2,25
	10125	36 Penteados artísticos	25	2,25
	10126	37 Penteados de festa	25	2,25
	10127	38 Penteados de noiva	25	2,25
	10128	39 Cortes tribais	25	2,25
	10129	40 Barbas e bigodes artísticos	25	2,25
	10130	41 <i>Botox</i> capilar	25	2,25
	3772	42 Informática na ótica do utilizador - fundamentos	25	2,25
	3776	43 Informática - folha de cálculo e base de dados	25	2,25
	7266	44 Gestão e tratamento de reclamações	25	2,25
	9148	45 Marketing pessoal e marketing digital	25	2,25
	10131	46 Penteados para cabelo afro	25	2,25
	10132	47 Técnicas de alisamento com escova progressiva	25	2,25
	10133	48 Consultoria de imagem para cabeleireiros	25	2,25
	9761	49 Liderança, gestão e motivação de equipas	25	2,25
	10134	50 Criatividade e inovação na profissão de cabeleireiro/a	25	2,25
	7852	51 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/ desenvolvimento	25	2,25
	7853	52 Ideias e oportunidades de negócio	50	4,50

<b>7854</b>	<b>53</b>	Plano de negócio - criação de micro negócios	25	2,25
<b>7855</b>	<b>54</b>	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50	4,50
<b>8598</b>	<b>55</b>	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25	2,25
<b>8599</b>	<b>56</b>	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25	2,25
<b>8600</b>	<b>57</b>	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25	2,25
<b>9820</b>	<b>58</b>	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25	2,25
<b>9821</b>	<b>59</b>	Produtos financeiros básicos	50	4,50
<b>9822</b>	<b>60</b>	Poupança - conceitos básicos	25	2,25
<b>9823</b>	<b>61</b>	Crédito e endividamento	50	4,50
<b>9824</b>	<b>62</b>	Funcionamento do sistema financeiro	25	2,25
<b>9825</b>	<b>63</b>	Poupança e suas aplicações	50	4,50

	<b>Código</b>	<b>Área B</b>	<b>Horas</b>	<b>Pontos de crédito</b>
<b>Formação Tecnológica</b>	<b>10135</b>	<b>64</b> Língua francesa - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10136</b>	<b>65</b> Língua italiana - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10137</b>	<b>66</b> Língua alemã - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10138</b>	<b>67</b> Língua espanhola - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10139</b>	<b>68</b> Língua holandesa - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10140</b>	<b>69</b> Língua finlandesa - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10141</b>	<b>70</b> Língua norueguesa - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10142</b>	<b>71</b> Língua sueca - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10143</b>	<b>72</b> Língua chinesa - cuidados do cabelo	25	2,25
	<b>10144</b>	<b>73</b> Língua russa - cuidados do cabelo	25	2,25

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação de **Sapador/a Florestal**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação de **Motosserrista**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).
- Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Operador/a Florestal**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações, nomeadamente das seguintes UFCD (**anexo 6**).
  - UFCD 3124 - Constituição, funcionamento, utilização e manutenção dos equipamentos motomanuais (50h).
  - UFCD 3112 - Manutenção de espaços florestais e silvicultura preventiva (50h).
  - UFCD 3122 - Regeneração e instalação de povoamentos florestais (50h).
- Alteração do perfil profissional e da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico de Proteção Civil**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 7**).

**Anexo 4:**

**SAPADOR/A FLORESTAL**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>5</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	Sapador/a Florestal
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Preparar e executar atividades inerentes à gestão florestal e defesa da floresta contra incêndios, nomeadamente gestão de combustíveis, manutenção e beneficiação de infraestruturas, à manutenção e proteção dos espaços rurais, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente, participando e interagindo em equipa.

<sup>5</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código <sup>6</sup>	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica	9984	1 A profissão de sapador florestal	25
	3124	2 Constituição, funcionamento, utilização e manutenção dos equipamentos motomanuais	50
	5376	3 Equipamentos e veículos de sapadores florestais	50
	9985	4 Segurança e saúde no trabalho do sapador florestal	25
	9986	5 Vigilância e primeira intervenção em incêndios rurais	50
	3112	6 Manutenção de espaços florestais e silvicultura preventiva	50
	9987	7 Técnica de rescaldo	50
	9988	8 Noções básicas de primeiros socorros	25
	9989	9 A floresta e o setor florestal em Portugal	25
	9990	10 Comportamento do fogo nos espaços rurais	50
	5377	11 Fogo controlado - apoio	50
	9991	12 Proteção de povoamentos florestais contra agentes bióticos nocivos	25
	9992	13 Controlo e erradicação de espécies invasoras lenhosas	25
	9993	14 Construção e manutenção de infraestruturas florestais	25
	9994	15 Recuperação de áreas ardidas e reabilitação de povoamentos e habitats rurais	25
	9995	16 Prevenção de incêndios rurais e florestais na interface urbano-florestal	25
	9996	17 Sensibilização ambiental para a proteção e defesa da floresta e de outros espaços rurais	25
	9997	18 Cartografia - noções básicas	25
	9998	19 Podas e desramações	25

<sup>6</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação em **Sapador/a Florestal**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **150 horas da Bolsa de UFCD**.

### Bolsa de UFCD

	Código	UFCD	Horas	
Formação Tecnológica	3122	20	Regeneração e instalação de povoamentos florestais	50
	9999	21	Medições florestais - noções básicas	25
	4430	22	Silvopastorícia	25
	3127	23	Prevenção de incêndios rurais	50
	8354	24	Segurança e saúde no trabalho florestal	50
	10000	25	Legislação aplicável à atividade florestal	25
	10001	26	Desbastes	25
	4435	27	Áreas protegidas	25
	4429	28	Arbustos e herbáceas	25
	9655	29	Recursos florestais	25
	10002	30	Recursos hídricos no contexto rural	25
	10003	31	Gestão dos montados de sobro e de azinho	50
	8371	32	Motorroçadoras - constituição, utilização e manutenção	25
	4546	33	Operações preparatórias para abate de arvoredo	50
	4552	34	Utilização da motosserra nas operações florestais	25
	8367	35	Destroçadores e estilhaçadores	25
	8358	36	Tratores agrícolas adaptados ao trabalho florestal - constituição, funcionamento e manutenção	25
	9596	37	Condução e operação com o trator em segurança	50
	3129	38	Recolha de produtos florestais - extração de cortiça	50
	3131	39	Recolha de produtos florestais - sementes, frutos e pinhas	50
	3132	40	Recolha de produtos florestais - resinagem	50
	6359	41	Colheita de cogumelos silvestres	25
	10004	42	Operação com motosserra em segurança	25
	4548	43	Equipamentos auxiliares de tração	25
10005	44	Gestão de equipas e de conflitos	25	

	Código	UFCD (Cont.)	Horas
Formação Tecnológica	10006	45 Ética e deontologia na organização do trabalho em equipa	25
	5380	46 Contabilidade e gestão florestal - noções básicas	25
	0403	47 Relacionamento interpessoal	25
	9263	48 Produtos fitofarmacêuticos - aplicação com equipamentos de pulverização manual	25
	6281	49 Processos e métodos de proteção fitossanitária e de aplicação de produtos fitofarmacêuticos	50
	9261	50 Produtos fitofarmacêuticos - uso sustentável - atualização	25
	5883	51 Técnicas de informação, comunicação e negociação	50
	7852	49 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
	7853	50 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	51 Plano de negócio - criação de micronegócios	25
	7855	52 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	53 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	54 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
	8600	55 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
	9820	56 Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
	9821	57 Produtos financeiros básicos	50
	9822	58 Poupança - conceitos básicos	25
9823	59 Crédito e endividamento	50	

**Anexo 5:**

<b>MOTOSSERRISTA</b>
----------------------

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>7</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	Motosserrista
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Abater e processar árvores utilizando a motosserra e outros equipamentos apropriados, visando o melhor aproveitamento do material lenhoso, aplicando critérios de qualidade e de rentabilidade económica e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

<sup>7</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código <sup>8</sup>	UFCD pré-definidas	Horas
Formação Tecnológica	9989	1 A floresta e o setor florestal em Portugal	25
	10007	2 O motosserrista e a exploração florestal	25
	10008	3 Segurança e saúde no trabalho na atividade de motosserrista	25
	10000	4 Legislação aplicável à atividade florestal	25
	4551	5 Constituição e funcionamento da motosserra	50
	10004	6 Operação com motosserra em segurança	25
	4546	7 Operações preparatórias para abate de arvoredo	50
	4557	8 Técnicas de abate dirigido com motosserra	50
	10009	9 Operações de processamento de árvores abatidas - corte de ramos, traçagem e toragem	25
	4550	10 Preparação do material lenhoso para rechega/extração	25
	4548	11 Equipamentos auxiliares de tração	25
	4553	12 Abate de árvores em situação difícil	50
	10010	13 Manutenção da motosserra	25
	10011	14 Produtividade e custos no abate manual - noções gerais	25
	9997	15 Cartografia - noções básicas	25
	9999	16 Medições florestais - noções básicas	25
	3112	17 Manutenção de espaços florestais e silvicultura preventiva	50
	10001	18 Desbastes	25
	9991	19 Proteção de povoamentos florestais contra agentes bióticos nocivos	25
	9992	20 Controlo e erradicação de espécies invasoras lenhosas	25
	9988	21 Noções básicas de primeiros socorros	25

<sup>8</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação em **Motosserrista**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **150 horas da Bolsa de UFCD**.

### Bolsa de UFCD

	Código	UFCD	Horas
Formação Tecnológica	8354	22 Segurança e saúde no trabalho florestal	50
	3124	23 Constituição, funcionamento, utilização e manutenção de equipamentos motomanuais	50
	4552	24 Utilização da motosserra nas operações florestais - atualização	25
	8371	25 Motorroçadoras - constituição, utilização e manutenção	25
	8358	26 Tratores agrícolas adaptados ao trabalho florestal - constituição, funcionamento e manutenção	25
	9596	27 Condução e operação do trator em segurança	50
	8367	28 Destroçadores e estilhaçadores	25
	10012	29 Escalada e desmanche de árvores com motosserra	50
	9998	30 Podas e desramações	25
	9263	31 Produtos fitofarmacêuticos - aplicação com equipamentos de pulverização manual	25
	6281	32 Processos e métodos de proteção fitossanitária e de aplicação de produtos fitofarmacêuticos	50
	9261	33 Produtos fitofarmacêuticos - uso sustentável - atualização	25
	3127	34 Prevenção de incêndios rurais	50
	0403	35 Relacionamento interpessoal	25
	5380	36 Contabilidade e gestão florestal - noções básicas	25
	2887	37 Princípios básicos de economia e fiscalidade	25
	4647	38 Liderança e trabalho em equipa	25
	10005	39 Gestão de equipas e de conflitos	25
	10006	40 Ética e deontologia na organização do trabalho em equipa	25
	7852	41 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/desenvolvimento	25
7853	42 Ideias e oportunidades de negócio	50	
7854	43 Plano de negócio - criação de micronegócios	25	
7855	44 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50	

	<b>Código</b>	<b>UFCD (Cont.)</b>	<b>Horas</b>
Formação Tecnológica	<b>8598</b>	<b>45</b> Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	<u>25</u>
	<b>8599</b>	<b>46</b> Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	<u>25</u>
	<b>8600</b>	<b>47</b> Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	<u>25</u>
	<b>9820</b>	<b>48</b> Planeamento e gestão do orçamento familiar	<u>25</u>
	<b>9821</b>	<b>19</b> Produtos financeiros básicos	<u>50</u>
	<b>9822</b>	<b>50</b> Poupança - conceitos básicos	<u>25</u>
	<b>9823</b>	<b>51</b> Crédito e endividamento	<u>50</u>

**Anexo 6:**

3124	Constituição, funcionamento, utilização e manutenção dos equipamentos motomanuais	Carga horária 50 horas
------	---	---------------------------

<b>Objetivo(s)</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconhecer a importância de utilização do equipamento de proteção individual</li> <li>2. Identificar os vários componentes dos equipamentos motomanuais, as suas funções e funcionamento.</li> <li>3. Utilizar os equipamentos cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.</li> <li>4. Proceder às operações de conservação e manutenção de equipamentos motomanuais.</li> </ol>
--------------------	--

<b>Conteúdos</b>
------------------

1. Segurança e saúde na utilização dos equipamentos motomanuais (SST)
  - 1.1. Riscos mais frequentes e graves.
  - 1.2. Medidas preventivas fundamentais.
  - 1.3. Equipamento de proteção individual (EPI). Caracterização, adequação e uso
  - 1.4. Dispositivos de segurança dos equipamentos motomanuais
  - 1.5. Movimentação manual de cargas, carregamento e transporte
2. Motosserra
  - 2.1. Constituição e funcionamento da motosserra
  - 2.2. Abastecimento. Arranque e paragem
  - 2.3. Utilização da motosserra nas operações florestais. Métodos e técnicas de trabalho.
  - 2.4. Uso de equipamentos e ferramentas auxiliares e acessórias
  - 2.5. Manutenção e conservação
3. Motorroçadora
  - 3.1. Constituição e funcionamento. Tipo de utensílios de corte e de proteções
  - 3.2. Seleção do utensílio de corte e proteção em função do trabalho a realizar
  - 3.3. Ajuste da máquina e arranque
  - 3.4. Utilização da motorroçadora na roça de mato e limpeza de povoamentos
  - 3.5. Manutenção e conservação
4. Prática de técnicas e procedimentos de segurança

3112

Manutenção de espaços florestais e silvicultura preventiva

Carga horária  
50 horas

**Objetivo(s)**

1. Realizar as operações necessárias à manutenção dos povoamentos florestais na ótica da melhoria do seu potencial produtivo e da prevenção de incêndios rurais.
2. Aplicar métodos e técnicas adequadas a cada situação e adotar procedimentos de segurança e regras de boa prática na realização das diversas operações.
3. Aplicar operações técnicas de silvicultura preventiva.
4. Realizar os trabalhos e operações necessárias à manutenção das redes viária, divisional, linhas e pontos de água.
5. Assegurar o bom funcionamento e a manutenção dos equipamentos.

**Conteúdos**

1. Manutenção de espaços florestais - operações silvícolas
  - 1.1. Planeamento, organização e progressão do trabalho
  - 1.2. Gestão de combustíveis em zonas de matos
    - 1.2.1. Tipo, densidade da vegetação e grau de intervenção
    - 1.2.2. Equipamentos, métodos e técnicas de execução
  - 1.3. Gestão de combustíveis em zonas de povoamentos florestais
    - 1.3.1. Tipo de povoamento, densidade e distribuição do arvoredo
    - 1.3.2. Técnicas de manutenção dos povoamentos e aproveitamento da regeneração natural
    - 1.3.3. Equipamentos associados às técnicas de execução
  - 1.4. Podas e desramações
    - 1.4.1. Objetivos, tipos de poda e épocas da sua realização
    - 1.4.2. Equipamentos, desinfeção das ferramentas
    - 1.4.3. Boas práticas na execução das podas e desramações
  - 1.5. Desbastes
    - 1.5.1. Importância, época de realização, tipo e grau de desbaste
    - 1.5.2. Equipamentos associados às técnicas de execução
2. Silvicultura preventiva
  - 2.1.1. Normas de prevenção, proteção e defesa da floresta e de outros espaços rurais
  - 2.1.2. Características das diferentes espécies florestais em termos de combustibilidade e resiliência
  - 2.1.3. Adoção de práticas de silvicultura preventiva associadas aos modelos de combustível
  - 2.1.4. Técnicas de aumento da resiliência do território à propagação do fogo
  - 2.1.5. Técnicas de gestão dos combustíveis junto a aglomerados populacionais e edificações
3. Manutenção e beneficiação das redes viária e divisional, de linhas e pontos de água
  - 3.1. Métodos e equipamentos utilizados
  - 3.2. Remoção de material vegetal de aquedutos, de drenos, vias e aceiros
  - 3.3. Manutenção das placas de sinalização
4. Manutenção e conservação dos equipamentos utilizados
5. Prática de técnicas e procedimentos de segurança

3122

Regeneração e Instalação de povoamentos florestais

Carga horária  
50 horas**Objetivo(s)**

1. Identificar os processos de regeneração de povoamentos florestais e os fatores que influenciam a sua utilização.
2. Reconhecer e avaliar as condições associadas ao aproveitamento da regeneração natural.
3. Reconhecer e avaliar a aplicação dos principais métodos e operações de preparação de terreno em função das características da área a intervir.
4. Reconhecer e avaliar as condições de aplicação para o sucesso da plantação e da sementeira.  
Reconhecer o regime jurídico aplicável às ações de arborização ou rearborização (RJAAR).

**Conteúdos**

1. Regeneração de povoamentos florestais
  - 1.1. Processos de regeneração
    - 1.1.1. Regeneração natural
    - 1.1.2. Regeneração artificial: plantação e sementeira
  - 1.2. Fatores que influenciam a escolha do processo a utilizar
2. Aproveitamento da regeneração natural
  - 2.1. Objetivos e condições de aplicação
  - 2.2. Vantagens e limitações
  - 2.3. Principais intervenções e operações
  - 2.4. Práticas de execução e equipamentos
3. Regeneração artificial
  - 3.1. Instalação de povoamentos florestais através de ações de plantação
    - 3.1.1. Condições de aplicação
    - 3.1.2. Vantagens e limitações
    - 3.1.3. Qualidade e tipos de plantas
    - 3.1.4. Transporte, acondicionamento e épocas de plantação
    - 3.1.5. Execução e equipamentos
    - 3.1.6. Proteção das plantas. Tipo de tubos e colocação
    - 3.1.7. Retanchas
  - 3.2. Instalação de povoamentos florestais através de ações de sementeira
    - 3.2.1. Condições de aplicação
    - 3.2.2. Vantagens e limitações
    - 3.2.3. Transporte, acondicionamento e épocas de sementeira
    - 3.2.4. Execução
    - 3.2.5. Retanchas
4. Adubação
  - 4.1.1. Fertilizantes e adubos
  - 4.1.2. Técnicas de aplicação
5. Preparação de terreno.
  - 5.1. Definição e objetivos
  - 5.2. Controlo da vegetação espontânea/corte de matos
    - 5.2.1. Soluções manuais
    - 5.2.2. Soluções motomanuais
    - 5.2.3. Soluções mecanizadas
    - 5.2.4. Soluções químicas
    - 5.2.5. Fogo controlado
  - 5.3. Técnicas de Mobilização do solo
    - 5.3.1. Abertura de covas

- 5.3.2. Ripagem contínua e descontínua
  - 5.3.3. Subsolagem
  - 5.3.4. Armação do terreno em vala e câmore
  - 5.3.5. Lavoura contínua e descontínua
  - 5.3.6. Armação ou manutenção de terraços
  - 5.3.7. Sistemas mistos de preparação de terreno
  - 6. Enquadramento jurídico: Regime jurídico aplicável às ações de arborização e rearborização (RJAAR)
    - 6.1. Introdução e objetivos
    - 6.2. O sistema de informação RJAAR - procedimentos
    - 6.3. A execução do projeto RJAAR - principais aspetos a ter em conta
    - 6.4. Normas técnicas para a instalação de povoamentos florestais
    - 6.5. Outras condicionantes legais
  - 7. Prática de técnicas e procedimentos de segurança
-

**Anexo 7:**

**TÉCNICO/A DE PROTEÇÃO CIVIL**

**PERFIL PROFISSIONAL - resumo<sup>9</sup>**

<b>QUALIFICAÇÃO</b>	Técnico/a de Proteção Civil
<b>DESCRIÇÃO GERAL</b>	Desenvolver atividades de prevenção de riscos coletivos inerentes a situações de acidente grave ou catástrofe, assim como participar no planeamento de atividades de atenuação dos seus efeitos, de proteção, socorro e assistência às pessoas e bens em perigo quando aquelas situações ocorram.

<sup>9</sup> Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: [www.catalogo.anq.gov.pt](http://www.catalogo.anq.gov.pt) em «atualizações».

## ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

	Código <sup>10</sup>	UFCD pré definidas	Horas
Formação Tecnológica	10145	1 Proteção e socorro - sistemas de comando e controlo	50
	5865	2 Enquadramento legal - proteção civil	25
	5866	3 Ordenamento do território e proteção civil	25
	5868	4 Planeamento de emergência	50
	5869	5 Gestão da emergência	50
	5870	6 Sensibilização e informação pública	25
	5871	7 Planeamento de exercícios	25
	10146	8 Logística nas operações de socorro	25
	5873	9 Relações internacionais	25
	9879	10 Combustão, propagação e métodos de extinção	25
	5874	11 Segurança contra risco de incêndio em edifícios	50
	5875	12 Incêndios urbanos e industriais	50
	9887	13 Extinção de incêndios rurais - iniciação	50
	5876	14 Socorro e salvamento	50
	3747	15 Controlo de acidentes com matérias perigosas	50
	5877	16 Riscos naturais	50
	5878	17 Riscos tecnológicos	50
	5879	18 Análise de riscos e vulnerabilidades	50
	4445	19 Topografia	50
	4426	20 Ecologia geral	50
	5880	21 Recursos hídricos	25
	10147	22 Meteorologia e climatologia	25
	5882	23 Geografia do território e introdução aos SIG	50
	5883	24 Técnicas de informação, comunicação e negociação	50
	5373	25 Psicossociologia do trabalho	25
	10148	26 Comunicações em proteção civil	25

<sup>10</sup> Os códigos assinalados a laranja correspondem a UFCD comuns a dois ou mais referenciais, ou seja, transferíveis entre saídas profissionais.

Para obter a qualificação em **Técnico/a de Proteção Civil**, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas **175 horas** da Bolsa de UFCD

	<b>Código</b>	<b>Bolsa de UFCD</b>	<b>Horas</b>
Formação Tecnológica	3732	27 Segurança e higiene do trabalho	50
	3734	28 Organização dos edifícios, instalações e redes técnicas	50
	4427	29 Ecossistemas florestais	25
	3127	30 Prevenção de incêndios rurais	50
	9906	31 Socorrismo básico	25
	9917	32 Gestão inicial de operações	50
	9922	33 Planeamento e antecipação em incêndios rurais	50
	9923	34 Segurança e comportamento do incêndio rural	25
	9924	35 Reconhecimento e avaliação da situação em incêndios rurais	50
	9932	36 Técnicas de apoio à decisão na gestão de emergências	25
	9935	37 Posto de comando operacional - iniciação	50
	10149	38 Riscos NRBQ	25
	0719	39 Gestão Ambiental	50
	0517	40 Língua inglesa - planeamento e gestão de recursos	50
	7852	41 Perfil e potencial do empreendedor - diagnóstico/ desenvolvimento	25
	7853	42 Ideias e oportunidades de negócio	50
	7854	43 Plano de negócio - criação de micro negócios	25
	7855	44 Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
	8598	45 Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
	8599	46 Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
8600	47 Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25	

## 4. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Cabeleireiro/a de Homem**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Cabeleireiro/a de Senhora**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Cabeleireiro/a Unissexo**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.