



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra 1302
- Acordo de empresa entre a SGHL - Sociedade Gestora do Hospital de Loures, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro 1304
- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global 1325
- Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Revisão global 1355

- Acordo de empresa entre a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, L. ^{da} e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras	1387
- Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e outra e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Integração em níveis de qualificação	1388
- Acordo coletivo entre a Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L. ^{da} e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Integração em níveis de qualificação	1388

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Constituição	1391
- Sindicato da Energia - SINERGIA - Alteração	1401

II – Direção:

- Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Eleição	1402
---	------

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP - Alteração 1402
- Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes - Alteração 1402

II – Direção:

- Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Eleição 1405
- Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL - Eleição 1406
- Associação Portuguesa de Produtores de Plantas e Flores Naturais - Eleição 1406

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

- The Navigator Company, SA - Alteração 1406

II – Eleições:

- The Navigator Company, SA - Eleição 1407
- Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Eleição 1407

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Convocatória 1407
- Comunidade Vida e Paz - Convocatória 1408
- COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.^{da} - Convocatória 1408
- Faurecia Sistemas de Interior de Portugal - Componentes para Automóveis, SA - Convocatória 1408

II – Eleição de representantes:

- Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L. ^{da} - Eleição	1408
- SOPAC - Sociedade Produtora de Adubos Compostos, SA - Eleição	1408
- Ascenza Agro, SA - Eleição	1409
- ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA - Eleição	1409
- Grés Panaria Portugal, SA - Substituição	1409

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	1410
1. Integração de novas qualificações	1411

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: dsrctot@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

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outra

Artigo 1.º

Artigo de revisão

No contrato coletivo de trabalho celebrado entre a As-

sociação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2010 e posteriores alterações consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2019, são alteradas as cláusulas 1.ª e 36.ª e o anexo I, com a seguinte redação:

Artigo 2.º

Alteração das cláusulas 1.ª, 36.ª e anexo I

Cláusula 1.ª

(...)

1- (...)

2- O número de empresas abrangidas por este CCT e de 65 e o número de trabalhadores é de 18 950.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 36.ª

(...)

1- (...)

2- (...)

3- Nos estabelecimentos onde não se confeccionem ou sirvam refeições, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição que não pode ser inferior a 5,60 € por cada dia efetivo de serviço.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

ANEXO I

Retribuição base

Tabela salarial de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2020

Categoria	Retribuição base (em euros)
1- Auxiliares de ação médica	
Auxiliar de ação médica especialista	750,00
Auxiliar de ação médica - Nível III	660,00
Auxiliar de ação médica - Nível II	650,00
Auxiliar de ação médica - Nível I	645,00
2- Serviços administrativos	
Coordenador geral de serviços	955,00
Gestor de serviços administrativos	900,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado III	740,00
Técnico administrativo/Técnico secretariado II	685,00
Técnico administrativo/Assistente administrativo I	650,00
3- Serviços gerais	
Gestor de serviços gerais	900,00
Auxiliar de serviços gerais - III	650,00
Auxiliar de serviços gerais - II	645,00
Auxiliar de serviços gerais - I	640,00
Motorista	670,00
4- Gestão	
Diretor coordenador - D1	1 055,00
Diretor - D2	995,00
Diretor - D3	925,00

Subdiretor - D4	905,00
Técnico especialista - T1	885,00
Técnico especialista - T2	860,00
Técnico II - T3	840,00
Técnico I - T4	830,00
Técnico - T5	820,00
Técnico-adjunto - T6	805,00
Técnico estagiário	715,00

5- Técnicos de saúde

Diretor	1 115,00
Gestor	1 065,00
Técnico de saúde especialista	995,00
Técnico de saúde - III	930,00
Técnico de saúde - II	910,00
Técnico de saúde - I	885,00

6- Segurança e saúde no trabalho

Técnico superior de segurança e saúde no trabalho II	800,00
Técnico superior de segurança e saúde no trabalho I	750,00

7 - Segurança

Técnico de segurança II	805,00
Técnico de segurança I	755,00

8- Serviços técnicos de manutenção

Técnico de manutenção - Chefe	805,00
Técnico de manutenção II	760,00
Técnico de manutenção I	680,00

9- Cozinha e restauração

9.1- Cozinha

Chefe de cozinha	815,00
Cozinheiro III	780,00
Cozinheiro II	700,00
Cozinheiro I	655,00

9.2- Mesa/bar

Técnico de restauração - Chefe	780,00
Técnico de restauração II	675,00
Técnico de restauração I	650,00

10- Economato

Ecónomo II	760,00
Ecónomo I	675,00

Artigo 3.º

Entrada em vigor

As alterações introduzidas na cláusula 36.ª e no anexo I reportam os seus efeitos a 1 de janeiro de 2020.

Lisboa, 27 de fevereiro de 2020.

Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da direção e mandatário.

Carlos Alcântara, vogal da direção e mandatário.

Ana César Machado, secretária-geral e mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

António Francisco Gonçalves Soares Baião, mandatário.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos da Purificação Dantas, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outorga esta convenção em representação dos seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;

Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;

SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;

STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;

SITACEHT - Açores - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, e Turismo dos Açores.

Depositado em 9 de março de 2020, a fl. 119 do livro n.º 12, com o n.º 43/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a SGHL - Sociedade Gestora do Hospital de Loures, SA e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro

Preâmbulo

Na sequência do processo de negociação coletiva entre o Sindicato Independente dos Médicos - SIM, o Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS) e a SGHL - Sociedade Gestora do Hospital de Loures, SA, as partes concluíram o presente acordo de empresa, em que se consagra um quadro

de regulação convencional para a carreira médica que, no essencial, adota e desenvolve o regime legal da carreira médica aprovado pelo Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, por forma a que as condições de exercício profissional neste estabelecimento de saúde em tudo se equiparem ao modelo em vigor no restante Serviço Nacional de Saúde - SNS, o que, designadamente, implica a confirmação que o tempo de serviço prestado pelos trabalhadores médicos no Hospital Beatriz Ângelo releve plenamente para efeito dos concursos no SNS em que venham a participar no âmbito da sua carreira profissional, assente na identidade de critérios que sustenta o reconhecimento mútuo da sua qualificação e categorização. O presente acordo de empresa, por outro lado, acolhe ainda algumas soluções inovadoras nas quais as partes outorgantes entenderam dever investir, no exclusivo intuito de melhorar o quadro do desempenho profissional deste grupo profissional, de o relacionar mais eficientemente com a realidade da organização e da avaliação dos resultados do trabalho que se pratica no Hospital Beatriz Ângelo e de experimentar mecanismos de ação em que, nalguns casos, se pretendeu enfaticamente reconhecer, valorizar e compensar a livre adesão e, por essa via, o melhor e mais esclarecido empenho dos trabalhadores médicos seus destinatários.

Entre:

A entidade empregadora outorgante da presente convenção e as associações sindicais representativas dos trabalhadores médicos outorgantes, é celebrado o presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que compreende os seus sete anexos, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal e geográfico

1- O presente acordo de empresa (doravante AE ou acordo) aplica-se às relações de trabalho existentes entre os trabalhadores médicos detentores de um dos graus previstos na cláusula 5.^a, filiados nas associações sindicais outorgantes e vinculados por contrato individual de trabalho (adiante designados por trabalhadores médicos), que exerçam funções no Hospital Beatriz Ângelo (adiante designado hospital), no concelho de Loures, e a SGHL - Sociedade Gestora do Hospital de Loures, SA (adiante designada por entidade empregadora).

2- Este acordo abrange uma entidade empregadora e estima-se que por ele sejam abrangidos 300 trabalhadores médicos.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O AE, que compreende os seus sete anexos, entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos.

2- Decorrido o prazo de vigência, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

CAPÍTULO II

Carreira profissional e definição de funções

Cláusula 3.^a

Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos do diploma legal que define o regime legal da carreira aplicável aos médicos nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Nacional de Saúde (doravante SNS).

Cláusula 4.^a

Estrutura da carreira

A carreira médica é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

- a) Assistente;
- b) Assistente graduado;
- c) Assistente graduado sénior.

Cláusula 5.^a

Qualificação médica

1- A qualificação médica tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos médicos na carreira médica e compreende os seguintes graus:

- a) Especialista;
- b) Consultor.

2- A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

Cláusula 6.^a

Aquisição e utilização do grau

1- O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2- O grau de consultor adquire-se após habilitação efetuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
- c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3- Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente que obtenham o grau de consultor na sequência

de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior são providos na categoria de assistente graduado.

4- No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

Cláusula 7.^a

Atividade privada e incompatibilidades

1- Aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade, conforme modelo de declaração que consta do anexo I ao acordo, dele fazendo parte integrante.

2- A acumulação com outras funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização da entidade empregadora e não pode determinar para o hospital qualquer responsabilidade pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

3- A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a uma hora entre o exercício das funções a acumular.

4- Não depende de autorização da entidade empregadora o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

- a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;
- b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;
- c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

Cláusula 8.^a

Áreas de exercício profissional

1- A carreira médica organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se desde já as áreas hospitalar e de medicina do trabalho.

2- Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da atividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 9.^a

Área hospitalar

1- Ao assistente compete, nomeadamente:

- a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
- e) Participar em projetos de investigação científica;
- f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

- g) Desempenhar funções docentes;
- h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;
- i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;
- j) Participar em júris de concurso;
- l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- d) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
- e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Exercer, quando nomeado, cargos de direção e chefia;
- d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- e) Substituir o diretor de serviço da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 10.^a

Área de medicina do trabalho

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora, emitindo as respetivas fichas de aptidão, bem como desenvolver atividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora;
- c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;
- d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;
- e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;
- f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;
- g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacto na saúde dos

trabalhadores, e avaliação e gestão dos riscos profissionais;

h) Participar nas atividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;

- i) Participar na formação dos médicos internos;
- j) Participar em projetos de investigação científica;
- k) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- l) Desempenhar funções docentes;
- m) Participar em júris de concurso;
- n) Colaborar em programas de saúde pública.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respetivo impacto na saúde dos trabalhadores;
- c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;
- e) Coordenar e dinamizar projetos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;
- f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Desempenhar cargos de direção e chefia;
- d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 11.^a

Independência das funções de gestão

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 3.^a e 4.^a é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração da entidade empregadora.

Cláusula 12.^a

Subordinação

1- Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados da autoridade legalmente competente, os poderes de autoridade e direção próprios do empregador, incluindo o poder disciplinar, são da competência do órgão de administração da entidade empregadora e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O órgão de administração pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3- O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnica e científica atribuídas por lei, nem onexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 13.^a

Processo biográfico individual

1- A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de Segurança Social.

2- O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de pessoal da entidade empregadora e, sem prejuízo do disposto no número seguinte, só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio à entidade empregadora, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciais.

3- Os processos biográficos individuais dos trabalhadores médicos poderão ainda ser consultados:

a) Pela entidade pública contratante, no âmbito dos poderes conferidos pelo contrato de gestão celebrado com a entidade empregadora ou por lei;

b) Por entidades certificadoras e acreditadoras, no âmbito dos procedimentos de acreditação, só lhes devendo ser dado acesso aos elementos relevantes para o efeito, nomeadamente os relativos à confirmação das habilitações, formação e competências profissionais.

4- O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

CAPÍTULO III

Admissão e período experimental

Cláusula 14.^a

Recrutamento, seleção e contratação

1- A contratação para os postos de trabalho no âmbito da carreira médica regulada pelo presente AE, incluindo mudança de categoria, é feita mediante processo de seleção.

2- O processo de seleção previsto no número anterior é da exclusiva competência do órgão de administração da entidade empregadora, com respeito pelas regras previstas no anexo II do AE, do qual faz parte integrante, e nas demais normas legais aplicáveis.

Cláusula 15.^a

Condições de admissão

1- Para a admissão à categoria de assistente, é exigido o grau de especialista.

2- Para a admissão à categoria de assistente graduado, é exigido o grau de consultor.

3- Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior, são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

Cláusula 16.^a

Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos no âmbito das carreiras médicas existentes à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, ou ao abrigo da respetiva conversão, operada nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, bem como as categorias, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento previstos no presente AE.

Cláusula 17.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a permitir que as partes apreciem o interesse na sua manutenção.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, na parte em que não excedam metade daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado para postos de trabalho numa das categorias previstas na cláusula 4.^a, o período experimental tem a duração de 180 dias.

5- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6- Considera-se cumprido o período experimental a que se referem os números anteriores sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, de funções iguais ou equivalentes e em benefício da mesma entidade empregadora, bem como nas situações em que o trabalhador tenha realizado o internato médico no Hospital Beatriz Ângelo.

7- Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio, salvo quando exigido por lei, nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.^a

Princípio geral

1- A entidade empregadora e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Deveres da entidade empregadora

1- Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;

b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias, de forma justa e adequada;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores médicos nos termos da lei e do presente acordo afetando para o efeito os recursos financeiros necessários;

e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;

f) Não se opor nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, realizando-se a sua limpeza e higienização nos termos definidos nas regras internas em vigor na entidade empregadora;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;

m) Dar publicidade às deliberações que diretamente res-

peitem à generalidade dos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número 2;

n) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea m) do número anterior tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da entidade empregadora ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do Código do Trabalho, bem como as informações que apenas respeitem a trabalhadores individualmente considerados e que não se destinem a ser conhecidas da generalidade dos trabalhadores médicos.

Cláusula 20.^a

Deveres gerais do trabalhador médico

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador médico deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade.

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Manter a sua inscrição na Ordem dos Médicos devidamente atualizada e cumprir pontualmente as respetivas obrigações para com essa ordem, ficando obrigado a entregar à entidade empregadora, sempre que esta o solicite, comprovativo de que é titular de cédula profissional;

e) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

f) Cumprir as regras de funcionamento e regulamentos internos da entidade empregadora e executar os procedimentos definidos, no âmbito da sua função;

g) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

i) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;

l) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

m) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;

n) Em geral, cumprir e fazer cumprir o AE e a lei.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhes tiverem sido atribuídos.

Cláusula 21.^a

Deveres especiais do trabalhador médico

Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas *leges artis*, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;

b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;

c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;

d) Comparecer espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em situações de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora e participando em equipas para fazer face àquelas situações;

e) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;

f) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;

g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

Cláusula 22.^a

Garantias do trabalhador médico

1- É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador médico exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inativo;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador médico para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições

de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;

f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico;

g) Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por terceiro por ela indicado;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médico, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

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

Cláusula 23.^a

Formação profissional

1- A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador médico tem o dever de participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se estiver impedido de o fazer por motivo que não lhe seja imputável, caso em que tem a obrigação de informar a entidade empregadora com a antecedência possível.

3- A não participação em ações de formação profissional previamente marcada constitui infração disciplinar sempre que o trabalhador médico não esteja impedido de o fazer ou não comunique o impedimento nos termos previstos no número anterior.

4- A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente AE, bem como a autorizada pela entidade empregadora, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efetivo.

5- A formação dos trabalhadores integrados na carreira médica assume caráter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.

6- A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e, em relação aos trabalhadores médicos que exerçam funções de gestão, desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

7- Quando a formação for determinada pela entidade empregadora e realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapassar os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.

8- O disposto no número anterior não se aplica às ações de formação que envolvam encargos elevados para a entidade empregadora e em relação às quais os trabalhadores médicos reconheçam especial interesse em nelas participarem, por declaração escrita entregue à entidade empregadora, desde que tais ações constem do plano de formação anual com a indicação de que podem ser abrangidas pela ressalva aqui estabelecida.

9- A entidade empregadora assumirá as despesas de deslocação se o local onde decorre a ação de formação prevista no número anterior se situar a mais de 50 quilómetros do hospital.

10- A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais e incluída no plano de formação anual da entidade empregadora.

Cláusula 24.^a

Formação contínua

1- A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis e das obrigações assumidas no contrato de gestão do Hospital Beatriz Ângelo.

2- Ao mesmo tempo que enviar o plano à Administração Regional de Saúde, a entidade empregadora deve dar conhecimento do projeto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada um diga respeito, e às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer no prazo de 15 dias.

3- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores médicos com contrato sem termo e dos que estejam vinculados à entidade empregadora por período superior a 18 meses, ininterrupto, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador.

4- Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal, com o limite de 40 horas anuais, promovida pela entidade empregadora, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado nos últimos dois

anos, salvo se a formação não tenha sido ministrada por motivos imputáveis ao trabalhador.

Cláusula 25.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores médicos

1- Os trabalhadores médicos que por sua iniciativa frequentem cursos ou ações de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação ou outras ações de formação complementar específica da respetiva área profissional de duração inferior a seis meses têm direito a uma licença remunerada, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência das ações e cursos referidos no número anterior pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano, no qual se inclui o tempo necessário para deslocações.

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito e com observância das regras internas definidas pela entidade empregadora, com a antecedência mínima de 45 dias e é concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o trabalhador e estejam preenchidos os demais requisitos constantes das referidas regras internas.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número anterior por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para os serviços.

5- Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- Sem prejuízo de outras regras previstas nos contratos de trabalho, os requisitos e a tramitação relativos à utilização da faculdade referida nos números anteriores é objeto de regulamento próprio, estabelecido pela entidade empregadora, observando-se os princípios da igualdade de tratamento e de oportunidade dos trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.

2- Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 27.^a

Poder de direção

Cabe à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do AE, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato individual de trabalho de cada trabalhador médico.

Cláusula 28.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador médico deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas no AE.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios da sua especialidade médica.

3- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, direito a formação profissional adequada, não inferior a 10 horas anuais.

5- A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6- A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o número 2 confere ao trabalhador médico o direito de auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontre previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

7- Quando o interesse da organização assim o exija, a entidade empregadora pode, nos termos legalmente previstos, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

8- O trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas nos termos do número anterior, mas tem direito a auferir a retribuição inerente a essas funções.

Cláusula 29.^a

Normas de organização e disciplina do trabalho médico

As normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico constam do anexo III do AE, que dele faz parte integrante.

SECÇÃO II

Local de trabalho

Cláusula 30.^a

Noção e âmbito

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação no estabelecimento da entidade empregadora identificado no contrato de trabalho.

2- O local de trabalho compreende ainda qualquer outro estabelecimento da entidade empregadora situado no mesmo concelho.

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

4- Considera-se compreendido no período normal de trabalho como tempo de trabalho efetivo o tempo despendido pelo trabalhador médico nas deslocações previstas no número 3.

5- O disposto no número anterior não abrange as deslocações que o trabalhador médico realize para comparecer no seu local de trabalho.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho

Cláusula 31.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, organizadas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos números seguintes.

2- O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos (incluindo a unidade de cuidados especiais neonatais) e unidades de cuidados intermédios é organizado de segunda-feira a domingo.

3- É permitido o trabalho ao sábado, nas seguintes condições:

a) As horas trabalhadas ao sábado são computadas no período normal de trabalho, sendo sempre assegurado o gozo de dois dias de descanso semanal;

b) Só pode ser exigido trabalho ao sábado aos trabalhadores médicos cujos contratos prevejam expressamente essa possibilidade e, em regra, apenas durante os seis meses subsequentes à admissão;

c) Após o referido período de seis meses, a prestação de trabalho ao sábado só pode ser exigida com o acordo do médico e quando visar satisfazer necessidades de recuperação

de trabalho em atraso, designadamente, eliminar ou diminuir listas de espera;

d) As horas trabalhadas ao sábado são remuneradas com os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula 46.^a, 1.

4- Os trabalhadores médicos não podem realizar, em média, mais de 48 horas por semana, incluindo trabalho suplementar, num período de referência de seis meses.

Cláusula 32.^a

Cômputo e registo do tempo de trabalho

1- Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24 horas do domingo seguinte.

2- A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso e dos dias de descanso semanal, precedido de consulta do trabalhador médico.

2- Os horários de trabalho são organizados, nomeadamente, segundo um ou mais dos seguintes tipos:

- a) Horário fixo;
- b) Horário desfasado.

3- As regras específicas de cada tipo de horário não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

4- O intervalo de descanso tem a duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas.

Cláusula 34.^a

Horário fixo

1- No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder seis horas consecutivas.

Cláusula 35.^a

Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e a observância do intervalo de descanso, permite estabelecer horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2- Os horários em regime de trabalho fixo ou de horário flexível podem ser organizados de forma desfasada.

Cláusula 36.^a

Isenção de horário

1- Por escrito, o trabalhador médico e a entidade patronal podem acordar na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

- a) Cargos de direção e chefia e de coordenação;
- b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;
- c) Atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo direto da hierarquia.

2- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de 12 horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

Cláusula 37.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

Cláusula 38.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22 horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20 horas e as oito horas do dia seguinte.

3- Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

4- No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de 24 horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 1, fica garantido um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal de trabalho semanal, no período diário de trabalho imediatamente seguinte, correspondente ao tempo de trabalho que, nas 24 horas anteriores, tiver excedido as oito horas.

5- A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20 horas e as oito horas do dia seguinte, salvo se prestarem trabalho no regime de integração permanente a que se refere a cláusula 40.^a

Cláusula 39.^a

Trabalho no serviço de urgência

1- Considera-se serviço de urgência o serviço de ação médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a 24 horas.

2- No serviço de urgência, os trabalhadores médicos exercem funções nos regimes presencial, de prevenção ou de chamada.

3- O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora com as competências técnicas adequadas.

4- O regime de trabalho correspondente a 40 horas de trabalho semanal implica a prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas e com aferição do total de horas realizadas num período de referência de oito semanas, sendo pago o trabalho suplementar que exceda as 144 horas do período normal de trabalho, relativamente ao referido período de aferição.

5- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até seis horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

6- Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perfaçam 55 anos de idade, se o declararem, são dispensados de trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração, salvo se prestarem trabalho no regime de integração permanente a que se refere a cláusula seguinte.

7- A dispensa a que se refere o número anterior vincula o trabalhador médico a comunicar à entidade empregadora a realização, ainda que eventual, de trabalho em serviço de urgência nas demais instituições prestadoras de cuidados de saúde integradas no SNS.

8- O regime de trabalho no serviço de urgência é objeto de desenvolvimento em regulamento interno e não se aplica ao trabalho prestado em regime de integração permanente a que se referem as cláusulas seguintes.

Cláusula 40.^a

Regime de integração permanente

1- Os trabalhadores médicos de uma área de exercício pro-

fissional hospitalar podem integrar a título permanente equipas médicas no serviço de urgência, externa e interna, nas unidades de cuidados intensivos e nas unidades de cuidados intermédios, modalidade de prestação de trabalho adiante abreviadamente designada como integração permanente, aí consumindo a totalidade do período normal de trabalho semanal, nos termos dos números seguintes.

2- A integração permanente tem de estar prevista no contrato de trabalho através do qual o trabalhador médico é admitido ao serviço da entidade empregadora ou resultar de disposição contratual escrita acordada após a admissão.

3- Na situação de integração permanente, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial.

4- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores médicos na situação de integração permanente pode ir até 12 horas e compreende um ou dois intervalos de descanso de duração total não superior a uma hora os quais, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

5- Aos trabalhadores médicos em regime de integração permanente não se aplicam as dispensas de trabalho nos serviços de urgência em função da idade.

6- Enquanto durar o regime de integração permanente, os trabalhadores médicos auferem mensalmente um suplemento remuneratório, nos termos previstos na cláusula 46.^a

7- Os trabalhadores médicos podem sair do regime de integração permanente nas condições previstas na cláusula seguinte.

Cláusula 41.^a

Saída do regime de integração permanente

1- Os trabalhadores médicos que prestem trabalho no regime de integração permanente podem optar por transitar para o regime geral de prestação e de remuneração do trabalho passados dois anos da data de início de vigência do presente acordo e desde que estejam preenchidas as seguintes condições:

a) Terem completado cinco anos de prestação de trabalho em regime de integração permanente;

b) Existir vaga na qual o trabalhador médico possa ser colocado, nos termos da cláusula seguinte;

c) Não estar esgotado o número máximo de pedidos de saída do regime de integração permanente.

2- O número máximo de pedidos de saída que o Hospital Beatriz Ângelo é obrigado a atender é de dois por ano.

3- Observado o competente procedimento e verificadas as respetivas condições, a colocação do trabalhador médico noutra unidade deve ocorrer no período máximo de um ano após a receção do pedido.

4- A saída do regime de integração permanente implica a colocação do trabalhador médico no primeiro nível remuneratório correspondente à sua categoria e o fim da atribuição da retribuição que tiver sido ajustada para trabalhar nesse regime.

5- A opção prevista nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores médicos sem especialidade reconhecida, aos que sejam titulares da especialidade de medicina geral e familiar ou de especialidades médicas que não tenham enquadramento no perfil assistencial do Hospital Beatriz Ângelo.

Cláusula 42.^a

Procedimento para saída do regime de integração permanente

1- O pedido de saída do regime de integração permanente é enviado por mensagem de correio eletrónico para a direção de recursos humanos, com cópia para o diretor do serviço de urgência e para o diretor clínico, ficando formalmente registado e documentado com data e hora de envio.

2- A direção de recursos humanos deve responder ao médico, acusando a receção do pedido.

3- Caso sejam apresentados mais de dois pedidos no mesmo ano civil, os pedidos que não possam ser atendidos manter-se-ão ativos e terão prioridade sobre os que venham a ser apresentados ulteriormente para colocação no mesmo serviço ou unidade.

4- Os médicos que tenham solicitado a saída do regime de integração permanente têm prioridade na colocação na primeira vaga que venha a existir para posto de trabalho compatível com a sua especialidade, desde que estejam preenchidos os requisitos e condições previstos para o efeito.

5- As contratações de médicos com especialidade para os Serviços que podem acolher médicos em regime de integração permanente são divulgadas na intranet do hospital, por forma a garantir o cumprimento da preferência na colocação de que aqueles beneficiam.

6- A não observância da prioridade concedida aos médicos que tenham solicitado a saída do regime de integração permanente e que reúnam as condições para ser colocados na vaga preenchida por outro médico, implica a obrigação da entidade empregadora colocar o médico indevidamente preterido no serviço em causa, independentemente da existência de nova vaga.

Cláusula 43.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5- O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

6- Não estão sujeitos à obrigação de prestar trabalho suplementar, designadamente os trabalhadores médicos que se encontrem nas seguintes condições:

a) Trabalhadora médica grávida, puérpera ou lactante e trabalhador médico com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

b) Trabalhador-estudante;

c) Trabalhadores médicos portadores de deficiência.

7- A prestação de trabalho suplementar deve garantir o descanso mínimo de 12 horas consecutivas entre jornadas de trabalho, de modo a proporcionar a necessária segurança na realização do ato médico e o cumprimento do descanso obrigatório do profissional.

8- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 150 horas.

9- Para os trabalhadores médicos a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 150 horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 44.^a

Regime de prevenção

1- Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para o desempenho de um ato médico assistencial de urgência.

2- O regime previsto no número 1 deve ser objeto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

CAPÍTULO VI

Remuneração

Cláusula 45.^a

Posições remuneratórias

1- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo VI do AE, do qual faz parte integrante.

2- A determinação da posição remuneratória na categoria de contratação é objeto de negociação, sendo fixada no contrato individual de trabalho.

3- Para efeitos de enquadramento na tabela remuneratória prevista no número 1, os trabalhadores médicos são colocados na posição e nível remuneratórios cujo valor seja igual ou imediatamente inferior ao da remuneração acordada.

4- Para os trabalhadores médicos que prestem serviço em regime de cedência de interesse público a respetiva remuneração base integra o valor correspondente à posição remuneratória que auferem na entidade cedente e um complemento remuneratório atribuído pela entidade empregadora.

5- A alteração da posição remuneratória faz-se, tendo em conta o sistema de avaliação do desempenho e o período de

exercício de funções, nos termos do anexo VI ao AE, do qual faz parte integrante.

Cláusula 46.^a

Suplementos remuneratórios

1- As horas de trabalho realizadas dentro do período normal de trabalho que sejam prestadas, de acordo com o horário de trabalho definido pela entidade empregadora, em dias de semana no período de trabalho noturno e aos sábados e domingos, conferem ao trabalhador médico o direito a um suplemento remuneratório, calculado através da seguinte fórmula:

$$SR = (VHTS - VHb) \times 60 \%$$

em que:

SR = Suplemento remuneratório;

VHTS = Valor da retribuição horária, de acordo com os seguintes acréscimos relativamente ao valor da hora base: 50 % pela primeira hora e 75 % pelas horas subsequentes,

nos dias úteis; 100 % nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e feriados;

VHb = Valor hora base.

2- O trabalho em regime de prevenção confere direito aos seguintes acréscimos remuneratórios:

i) 20,00 € por cada hora de trabalho executada em dias úteis, entre as 20h00 e as 24h00;

ii) 22,50 € por cada hora de trabalho executada no período compreendido entre as 22h00 de sexta-feira e as 24h00 de domingo;

iii) 22,50 € por cada hora de trabalho executada em dias feriados, no período compreendido entre as 22h00 da véspera do feriado e as 24h00 do dia feriado.

3- A prestação do trabalho no regime de integração permanente previsto na cláusula 40.^a confere direito ao suplemento remuneratório mensal indicado na tabela seguinte, salvo nas situações em que o valor da remuneração acordada no momento da admissão do trabalhador médico já tenha contemplado esse acréscimo:

Categoria	Posição remuneratória	Níveis remuneratórios	Vencimentos	% suplemento remuneratório mensal (cláusula 40. ^a)	Valor suplemento remuneratório mensal (cláusula 40. ^a)
Assistente graduado sénior	3. ^a	90	5 063,38	6,00 %	304
Assistente graduado sénior	2. ^a	80	4 548,46	5,50 %	250
Assistente graduado sénior	1. ^a	70	4 033,54	5,50 %	222
Assistente graduado	5. ^a	62	3 621,60	5,00 %	181
Assistente graduado	4. ^a	60	3 518,62	5,00 %	176
Assistente graduado	3. ^a	58	3 415,64	4,50 %	154
Assistente graduado	2. ^a	56	3 312,65	4,50 %	149
Assistente graduado	1. ^a	54	3 209,67	4,50 %	144
Assistente	8. ^a	53	3 158,18	4,00 %	126
Assistente	7. ^a	52	3 106,68	4,00 %	124
Assistente	6. ^a	51	3 055,19	4,00 %	122
Assistente	5. ^a	50	3 003,70	4,00 %	120
Assistente	4. ^a	49	2 952,21	3,50 %	103
Assistente	3. ^a	48	2 900,72	3,50 %	102
Assistente	2. ^a	47	2 849,22	3,50 %	100
Assistente	1. ^a	45	2 746,24	3,65 %	100

Cláusula 47.^a

Refeição e subsídio de refeição

1- A entidade empregadora atribui a todos os trabalhadores médicos que prestem serviço em regime de tempo completo um subsídio de refeição no valor diário de 5,00 €.

2- O subsídio é devido por cada dia útil de calendário, por referência a um período anual de 11 meses, e pago mensalmente, em dinheiro ou através de títulos de refeição, cartão eletrónico ou outro meio equivalente.

3- O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho diário inferior a cinco horas tem direito a subsídio de refeição

calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, tendo por base o valor estabelecido no número 1 desta cláusula.

Cláusula 48.^a

Despesas com deslocações

A entidade empregadora reembolsará os trabalhadores médicos das despesas com transportes, alojamento e alimentação inerentes à realização de deslocações em serviço, mediante a apresentação dos documentos comprovativos, segundo as regras internas por aquela definidas ou o que for acordado, caso a caso, com o trabalhador médico.

CAPÍTULO VII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 49.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 30 dias, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pela associação sindical outorgante, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

5- Quando o volume da informação solicitada for incompatível com o cumprimento do prazo previsto no número anterior, e desde que a entidade empregadora informe previamente a associação sindical requerente desse facto, o prazo é alargado para 60 dias.

6- É dever dos trabalhadores médicos comparecerem aos exames de medicina do trabalho para que sejam regularmente convocados.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 50.^a

Regime de transição

1- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente AE, se encontrem vinculados à entidade empregadora transitam para as categorias constantes do AE, nos termos e condições estabelecidas nos números seguintes.

2- A transição faz-se em função da categoria profissional que, de acordo com o perfil descritivo, corresponda ao objeto

do contrato.

3- Para efeitos do número anterior, entende-se por objeto do contrato a atividade para que o trabalhador se encontra contratado.

4- Da transição não podem resultar a diminuição da retribuição e de outras regalias que venham sendo atribuídas ao trabalhador com carácter regular e permanente nem a atribuição de retribuição e regalias inferiores às correspondentes aos mínimos legais e convencionais da categoria para que deva transitar, sem prejuízo das disposições constantes do anexo VI.

5- A transição nos termos das cláusulas anteriores é comunicada, por escrito, ao trabalhador médico, presumindo-se a sua aceitação, quando não se opuser, por escrito, no prazo de 21 dias, a contar da data do respetivo conhecimento.

Cláusula 51.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes do AE obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por três elementos nomeados pela entidade empregadora e três elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação da entidade empregadora ou das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 52.^a

Comissão arbitral

1- As partes signatárias podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre a entidade empregadora e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3- O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do AE.

Cláusula 53.^a

Níveis remuneratórios

1- Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica constam do anexo VI do AE, do qual faz parte integrante.

2- Os montantes remuneratórios identificados no anexo VI são revistos de dois em dois anos, negociando as partes os novos valores a praticar e, caso não se chegue a acordo, fazendo-se a atualização na mesma percentagem da inflação registada nos dois anos anteriores, de acordo com o Índice de preços no consumidor sem habitação, para Portugal continental publicado pelo instituto nacional de estatística e referente ao mês de janeiro do ano.

3- A presente cláusula entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte à data de publicação do AE.

Cláusula 54.^a

Serviços mínimos

O acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve constam do anexo VII do AE, do qual faz parte integrante.

Loures, 31 de janeiro de 2020.

Pela entidade empregadora, SGHL - Sociedade Gestora do Hospital de Loures, SA:

Isabel Maria Pereira Aníbal Vaz, presidente do conselho de administração.

Artur Aires Rodrigues de Morais Vaz, administrador.

Pelas associações sindicais:

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM, os seus mandatários:

Jorge Paulo Seabra Roque Cunha, secretário-geral.

Paulo Cristiano Nascimento Simões, membro do secretariado nacional.

Sílvia Margarida Duarte Teixeira Guerra Aragués, delegada sindical.

Pelo Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS), o seu mandatário:

João Gama Marques Proença, membro da direção com poderes para o ato.

ANEXO I

(Declaração a que se refere a cláusula 7.^a)

«F- (nome completo, número da cédula profissional e categoria profissional), na qualidade de filiado/a num dos sindicatos dos médicos, a quem se aplica o disposto na cláusula 7.^a, número 1, do AE celebrado com a Sociedade Gestora do Hospital da Loures, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada, com caráter habitual, remunerada, em diversos locais, correspondente ao exercício da medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as

funções que o/a ora declarante exerce no Hospital Beatriz Ângelo, no âmbito da carreira médica. O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

(Local), (data).

(Assinatura)».

ANEXO II

Recrutamento e seleção

O presente anexo constitui o desenvolvimento da cláusula 14.^a do AE.

Cláusula única

Aplicação do modelo de recrutamento e seleção

1- O modelo de recrutamento e seleção constante do presente anexo destina-se a vigorar pelo mesmo prazo do AE, incluindo eventuais renovações.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, findo o período de vigência inicial, por iniciativa de qualquer das partes, e mediante acordo entre estas, o presente modelo de recrutamento e seleção pode ser revisto, total ou parcialmente.

I - Objeto e definições

1- Objeto

O presente anexo regula a tramitação a que obedecem os processos de recrutamento e seleção para preenchimento de postos de trabalho da carreira médica, em regime de contrato de trabalho.

2- Definições

Para os efeitos do presente documento, entende-se por:

a) «Recrutamento» - o conjunto de procedimentos que visam atrair e/ou identificar candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal da entidade empregadora ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;

b) «Candidatura espontânea» - candidatura que chega à direção de recursos humanos ou à direção clínica da entidade empregadora de forma espontânea, i.e., sem ser em resposta à publicitação de uma necessidade de contratação específica;

c) «Candidatura através de referência interna ou externa» - candidatura que chega à direção de recursos humanos ou à direção clínica da entidade empregadora através da referência e recomendação de um médico ou de outro colaborador da entidade empregadora (referência interna) ou através de médico ou outra pessoa que não seja contratada pela entidade empregadora (referência externa);

d) «Candidatura apresentada em resposta à publicitação de necessidades de contratação» - candidatura que é apresentada pelos candidatos em resposta a um anúncio de necessidade de contratação feito pela entidade empregadora na sua página eletrónica;

e) «Pesquisa direta (medical search)» - metodologia de recrutamento que consiste na identificação de candidatos com elevado potencial de virem a ocupar postos de trabalho na

entidade empregadora atendendo ao seu perfil específico e aos seus conhecimentos e competências técnicas e comportamentais, quer atuais, quer em desenvolvimento, e que se consideram adequados às necessidades e interesses atuais ou futuros da entidade empregadora;

f) «Seleção» - conjunto de operações e técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de conhecimentos e competências previamente definido e aprovado e o interesse da entidade empregadora.

3- Modalidades dos processos de recrutamento e seleção

Os processos de recrutamento e seleção podem revestir as seguintes modalidades:

a) Imediato, sempre que se destinem à contratação imediata para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, no mapa de pessoal da entidade empregadora;

b) Para constituição de reservas de contratação, sempre que se destinem à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras da entidade empregadora.

4- Competência

A decisão de iniciar processos de recrutamento e seleção nas modalidades imediato ou para constituição de reservas de contratação é, sob proposta da direção clínica, da competência da direção executiva da entidade empregadora.

Cabe à direção executiva, de acordo com a proposta da direção clínica, aprovar o perfil do trabalhador médico a contratar em conformidade com as necessidades e interesse do hospital, nomeadamente no que respeita aos seus conhecimentos e competências técnicas e comportamentais, tendo em vista o seu enquadramento nas equipas e na organização, experiência profissional, qualificação médica, critérios de elegibilidade para o acesso às categorias da carreira estabelecida (p. ex: grau de consultor para acesso à categoria de assistente graduado), a detenção de subespecialidade (quando aplicável) ou outros requisitos de contratação.

II - Tramitação dos processos de recrutamento e seleção

5- Princípios e regras gerais aplicáveis

Os processos de recrutamento e seleção são feitos de acordo com as boas práticas e respeitam os seguintes princípios e regras gerais:

a) O princípio da não discriminação;

b) O princípio da igualdade de oportunidades;

c) A execução de um processo de avaliação de candidaturas idóneo e uma metodologia adequada à função a preencher;

d) A clareza na informação prestada ao longo do processo de recrutamento e seleção;

e) O reconhecimento de estatutos adquiridos (estudante ou outros).

2- Recrutamento de candidatos

6- O recrutamento de candidatos é feito pela direção clínica e, quando solicitado, com o apoio da direção de recursos humanos, e pode seguir as seguintes metodologias:

a) Por recurso a candidaturas apresentadas em resposta à publicitação de necessidades de contratação;

b) Por recurso a candidaturas espontâneas;

c) Por recurso a candidaturas através de referência interna ou externa;

d) Por recurso a metodologias de pesquisa direta («medical search»).

A escolha e implementação da metodologia ou metodologias de recrutamento a seguir em relação a cada processo de recrutamento e seleção com vista à contratação imediata ou para reserva de contratação de um trabalhador médico com um determinado perfil definido e aprovado é tomada e aplicada pela direção clínica e, quando solicitado, com o apoio da direção de recursos humanos da entidade empregadora.

7- Seleção de candidatos

A seleção de candidatos integra os seguintes passos:

a) Triagem curricular em relação a candidaturas em resposta à publicitação de necessidades de contratação, a candidaturas espontâneas ou a candidaturas através de referências internas ou externas ou apreciação prévia dos candidatos identificados ao abrigo de metodologias de pesquisa direta (medical search);

b) Entrevista ou entrevistas de seleção conduzidas por elementos da direção clínica e ou por outros médicos que integram as equipas de gestão clínica da entidade empregadora.

Após a entrevista ou entrevistas de seleção conduzidas pela direção clínica e ou por trabalhadores médicos que integram as equipas de gestão clínica, pode considerar-se que deve haver lugar à prestação de provas práticas de avaliação técnica.

8- Triagem curricular ou apreciação prévia dos candidatos identificados

A triagem curricular ou a apreciação prévia dos candidatos identificados é feita pela direção clínica ou pelos diretores de departamento ou de serviço a quem essa responsabilidade seja delegada, e, quando solicitado, com o apoio da direção de recursos humanos.

Nesta primeira fase de seleção, considerando a informação disponível em relação a todos os candidatos recrutados ou identificados, são escolhidos os candidatos que mais se adequam ao perfil definido e aprovado e que devem passar à fase de entrevistas de seleção.

9- Entrevistas de seleção

As entrevistas de seleção, que são conduzidas por elementos da direção clínica, e ou pelos diretores de departamento ou de serviço indicados pela direção clínica, destinam-se a aferir:

– Os conhecimentos e competências técnicas e comportamentais dos candidatos e a sua adequação ao perfil definido e aprovado;

– O enquadramento dos candidatos nas equipas e na organização, nomeadamente na que respeita à sua visão, missão e valores e à sua estratégia.

10- Provas práticas

A prestação de provas práticas destina-se a apreciar e validar, do ponto de vista da execução prática de técnicas ou procedimentos técnicos, a conformidade dos conhecimentos e competências com o perfil definido e aprovado. As provas práticas são prestadas perante elementos da direção clínica e ou dos diretores de departamento ou serviço relevantes em

função da situação que, se assim o entenderem, podem solicitar a participação de outros médicos do hospital com reconhecida experiência nas áreas técnicas em causa.

III - Seleção final e comunicações

11- Comunicação aos candidatos não selecionados

Todos os candidatos que participem em processos de recrutamento e seleção são informados pela direção clínica ou pela direção de recursos humanos sobre a sua situação, nomeadamente no que diz respeito à sua não continuação no processo após triagem curricular, neste caso apenas quando se trate de candidatura em resposta a publicitação de necessidades de contratação, após entrevistas de seleção ou após prestação de provas práticas. Estas comunicações devem ser feitas no prazo máximo de 15 dias após a respetiva decisão.

12- Seleção final do candidato e comunicação aos candidatos selecionados

A seleção final do candidato ou dos candidatos a quem deve ser apresentada a proposta de contratação, no caso de processos de recrutamento e seleção imediatos, ou a quem deve ser apresentada a proposta de permanência em reserva de contratação, no caso de necessidades futuras da organização, é feita pela direção clínica, que comunica a sua decisão à direção executiva, que poderá homologar ou recusar essa decisão.

A comunicação de seleção e a proposta de contratação ou de permanência em reserva de contratação é feita pela direção clínica ou pela direção de recursos humanos.

III - Cessação dos processos de recrutamento e seleção

13- Cessação dos processos de recrutamento e seleção

Os processos de recrutamento e seleção terminam, conforme a modalidade que os originou, com a aceitação da proposta de contratação ou com a aceitação da proposta de permanência em reservas de contratação, por parte dos candidatos selecionados.

O processo de recrutamento e seleção pode ainda terminar a qualquer tempo e em qualquer fase por decisão da direção executiva.

ANEXO III

Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico

Cláusula 1.^a

Objeto

O presente anexo, que constitui o desenvolvimento da cláusula 29.^a do AE, contém as normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico da carreira especial médica, dos trabalhadores médicos em regime de contrato de trabalho.

Cláusula 2.^a

Definições

Para efeito da aplicação das regras estabelecidas no AE e no presente anexo, entende-se por:

a) «Atividades médicas urgentes», o conjunto de procedimentos próprios da área de exercício profissional hospitalar, adiante, abreviadamente, AH, cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de instalação súbita, desde as não graves até às graves, com risco de estabelecimento de falência de funções vitais;

b) «Atividades médicas emergentes», o conjunto de procedimentos próprios da AH, cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de estabelecimento súbito, em que existe, presente ou iminente, o compromisso de uma ou mais funções vitais;

c) «Equipa médica do serviço de urgência», a equipa médica multidisciplinar com funções de assistência a patologias agudas urgentes e emergentes, integrada e dirigida por trabalhadores médicos da carreira médica da AH não exclusivamente afetos a esta atividade;

d) «Atividades médicas programadas», os procedimentos próprios da AH que, sem prejuízo sério para a saúde e integridade física do paciente, podem ser praticados sem caráter urgente ou emergente;

e) «Consulta programada», a consulta que está previamente marcada na agenda do dia em horas definidas, com a duração mínima razoável tendo em conta as especificidades que com a mesma se visa alcançar, pertencendo a gestão do respetivo agendamento à esfera de autonomia do trabalhador médico de acordo com as necessidades próprias quer do tipo de cuidados de saúde a oferecer quer da proporção do período normal de trabalho semanal a afetar-lhe, uma vez garantida a acessibilidade e o cumprimento dos objetivos da unidade de saúde;

f) «Atividade assistencial», a que se traduz na prestação de cuidados de saúde, de forma personalizada, pelos trabalhadores médicos da respetiva área de exercício profissional, aos utentes do Serviço Nacional de Saúde, nas áreas de promoção da saúde, de prevenção da doença, tratamento e reabilitação;

g) «Atividade não assistencial», a que está intimamente articulada com a prestação de cuidados de saúde mas não implica uma relação direta e imediata com o utente, designadamente o acompanhamento e intervenção nas reuniões de serviço, o estudo de casos clínicos, a coordenação de unidades de saúde, a organização de ficheiros e a elaboração de relatórios, a qual determina a atribuição de um período próprio semanal de até cinco horas;

h) «Atividade de orientação de formação na especialidade e de realização de estágio, por trabalhadores médicos da AH», a que envolve a tutoria de médicos a frequentar o internato médico da AH, internos do ano comum e internos da formação específica de outras especialidades da área de exercício profissional hospitalar, a qual determina a atribuição de um período próprio semanal de até três horas

Cláusula 3.^a

Intervalos de descanso e pausas

1- Para os trabalhadores médicos que pratiquem a modalidade de horário fixo, o período normal de trabalho diário é repartido por dois períodos de trabalho separados por um

intervalo de descanso, com duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo ser alteradas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diário nenhum deles deve exceder seis horas consecutivas.

3- A duração do intervalo de descanso e o número máximo de horas de trabalho consecutivo deve constar de cada horário.

4- No decorrer de cada período de trabalho de duração inferior a quatro horas, há uma pausa com a duração de dez minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

5- No decorrer de cada período de trabalho de duração igual ou superior a quatro horas, há duas pausas com a duração de dez minutos cada que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

Cláusula 4.^a

Descanso semanal

1- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores médicos deve ser prestado no período normal de funcionamento dos serviços, garantindo-se em cada semana dois dias de descanso.

2- A organização do tempo de trabalho deve permitir, sempre que possível, que o dia de descanso semanal obrigatório seja gozado ao domingo e que o dia de descanso complementar seja gozado ao sábado.

3- Os dias de descanso semanal devem constar do horário de trabalho.

4- A pedido do trabalhador médico, o dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em meios-dias.

5- As regras sobre descanso semanal ao sábado e domingo não se aplicam aos trabalhadores médicos que prestem trabalho nos serviços de urgência, seja em regime normal seja em regime de integração permanente, nem nas situações a que se refere a cláusula 31.^a, número 3, do AE.

Cláusula 5.^a

Descansos compensatórios

1- Nos casos em que se deve aplicar o regime de descanso compensatório previsto na lei pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, a falta de previsão ou de concessão em concreto do dia de descanso compensatório dentro do prazo garantido para o efeito, confere ao trabalhador médico a faculdade de proceder ao respetivo gozo em um dos dois dias úteis de trabalho imediatamente seguintes ao último em que a designação deveria ter tido lugar, mediante aviso escrito dirigido com a antecedência de 48 horas ao seu superior hierárquico, sem prejuízo de, em casos excecionais e mediante prévio acordo escrito com o trabalhador médico, essa satisfação obrigatória poder ter lugar no prazo máximo de 30 dias contados a partir da data da prestação do trabalho.

2- A satisfação do descanso compensatório referido no número anterior, não fica condicionada, em caso algum, pela

obrigação do trabalhador médico repor, em tempo de trabalho, os períodos de descanso compensatório gozados.

Cláusula 6.^a

Serviço de urgência

1- O trabalho no serviço de urgência, adiante, abreviadamente, SU, é objeto de elaboração de escalas mensais, por especialidade envolvida, assegurando-se que nenhum trabalhador médico seja escalado para prestar trabalho durante mais do que 47 semanas em cada 52 consecutivas.

2- O trabalho nas unidades de cuidados intensivos, adiante, abreviadamente, UCI, é objeto de elaboração de escalas mensais.

3- As escalas referidas nos números anteriores são dadas a conhecer aos seus destinatários até ao dia 20 do mês anterior.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica ao trabalho no serviço de urgência em regime de integração permanente a que se refere a cláusula 40.^a do AE.

Cláusula 7.^a

Limitação horária

A organização do tempo de trabalho deve obstar à prestação de mais de dez horas consecutivas de trabalho, incluindo o trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto sobre a prestação de trabalho em SU e em UCI.

Cláusula 8.^a

Elaboração dos horários de trabalho

A fixação ou a alteração do horário de trabalho deve ser precedida de discussão com o trabalhador médico e observar os demais procedimentos estabelecidos na lei.

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho a tempo parcial

Havendo acordo para a fixação de um período de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo, pode ser convencionalizada qualquer duração.

Cláusula 10.^a

Mapas de horário de trabalho

1- O horário de trabalho de cada trabalhador médico deve constar de mapa que evidencie a duração e organização do tempo de trabalho, discriminando as atividades desenvolvidas em cada dia da semana, facultando-se ao interessado, a pedido deste, cópia integral do mesmo.

2- Quando não seja possível proceder à identificação prevista no número anterior num único mapa, devem ser produzidos tantos mapas quantos os esquemas semanais de trabalho que se verifiquem em cada caso.

Cláusula 11.^a

Dúvidas interpretativas e integração de lacunas

A comissão paritária prevista na cláusula 51.^a do AE tem

competência para interpretar as disposições do presente anexo, bem para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite.

Cláusula 12.^a

Sucessão de regimes

Os horários de trabalho vigentes mantêm-se em vigor, sem prejuízo da possibilidade de serem alterados, nos termos da lei, do AE e deste anexo.

ANEXO IV

Posições remuneratórias

O presente anexo contém a identificação do número de posições remuneratórias referidas na cláusula 45.^a, número 1, do AE. Assim:

Carreira	Categoria	Número de posições remuneratórias
Médica	Assistente graduado sénior	3
	Assistente graduado	5
	Assistente	8

ANEXO V

Avaliação do desempenho

O presente anexo constitui o desenvolvimento da cláusula 45.^a, número 5, do AE.

Cláusula 1.^a

Aplicação do modelo de avaliação

1- Durante um período de transição de dois anos, contado desde a data da entrada em vigor do AE, aplica-se o modelo de avaliação do desempenho constante do presente anexo.

2- Findo o período de transição, abre-se um período suplementar, com a duração máxima de dois anos durante o qual as partes procedem à avaliação do modelo praticado e decidem se o mesmo continua a ser aplicado ou se é substituído por outro, cuja configuração será por aquelas livremente definida por acordo.

3- Se as partes não chegarem a acordo quanto à decisão referida no número anterior, cabe a uma comissão arbitral optar por um de dois modelos de avaliação: o modelo definido no presente anexo ou aquele que, à data, estiver a ser aplicado nas entidades públicas empresariais do SNS.

4- Deliberando-se aplicar o modelo em vigor no SNS, deve a comissão arbitral proceder às adaptações que se mostrem necessárias para assegurar a sua compatibilidade com as exigências e requisitos impostos pelas entidades responsáveis pelo processo de acreditação do Hospital Beatriz Ângelo.

5- A aplicação de um novo modelo de avaliação do desempenho, em substituição do atual, tem lugar no ano civil seguinte ao da celebração do acordo ou da deliberação da comissão arbitral.

Cláusula 2.^a

Requisitos do modelo de avaliação

O modelo de avaliação do desempenho que resulte do livre acordo das partes, bem como o que constitui o objeto da deliberação da comissão arbitral deve cumprir os seguintes requisitos:

a) O modelo é de aplicação efetiva a todos os trabalhadores médicos que prestam serviço no hospital;

b) Os períodos de avaliação não têm duração superior a 12 meses;

c) Os critérios de avaliação e monitorização são uniformes e transversais a todo o hospital, departamentos ou serviços;

d) O modelo assegura a possibilidade de comparação e análise dos resultados individuais obtidos com critérios objetivos e baseados em evidências com padrões de referência (*benchmark*), a nível interno e externo, atendendo às especificidades de cada departamento ou serviço;

e) O modelo permite uma avaliação eficiente e com a devida celeridade, de modo a que não decorram mais de quatro meses entre o início do procedimento e o registo das avaliações;

f) O modelo permite que o tempo alocado ao processo de avaliação, quer por parte dos avaliados quer pelos avaliadores, não prejudica a respetiva disponibilidade para a prestação de cuidados aos doentes;

g) O modelo é considerado pelos diretores de departamento e de serviço, em resposta a questionário estruturado, como uma ferramenta útil em termos de gestão e motivação dos profissionais.

Cláusula 3.^a

Comissão arbitral

1- A comissão arbitral é composta por três árbitros, um nomeado pelas associações sindicais e o outro pela entidade empregadora, sendo o terceiro escolhido pelos outros dois.

2- Qualquer das partes tem a faculdade de requerer a constituição da comissão arbitral se as negociações sobre o modelo de avaliação a aplicar não permitirem chegar a um acordo até ao final do terceiro trimestre do último ano do período de transição.

3- Apresentado o pedido de constituição da comissão arbitral, as partes dispõem de 15 dias para nomear os respetivos árbitros, devendo o terceiro ser escolhido nos 15 dias subsequentes à nomeação dos dois primeiros.

4- As deliberações da comissão arbitral são tomadas por maioria e delas não cabe recurso.

5- Se for deliberado aplicar o modelo de avaliação em vigor no SNS, o árbitro nomeado pelo Hospital Beatriz Ângelo dispõe da faculdade de apresentar uma exposição escrita, indicando as incompatibilidades ou incongruências que considere existirem entre esse modelo e os requisitos impostos pelo contrato de gestão ou pelas entidades responsáveis pela acreditação do Hospital Beatriz Ângelo.

6- Sendo apresentada a exposição escrita referida no número anterior, a comissão arbitral delibera sobre a procedência dos argumentos apresentados e aprova os ajustamentos indispensáveis para assegurar a compatibilidade do modelo de avaliação com os referidos requisitos.

Cláusula 4.^a

Modelo de avaliação do desempenho no período de transição

O modelo de avaliação do desempenho a aplicar no período de transição e durante o período de avaliação referidos na cláusula 1.^a deste anexo obedece às seguintes regras:

I - Avaliação do desempenho

1- Introdução

Um dos objetivos principais do sistema de avaliação do desempenho é aferir de forma correta, objetiva, equitativa e institucionalizada, o mérito sendo este um dos fatores determinantes da progressão na carreira médica.

A avaliação do desempenho é uma ferramenta fundamental no processo de gestão, motivação e desenvolvimento e, independentemente de ser um exercício de aplicação contínua, por parte das respetivas chefias, ao longo de todo o período de tempo objeto de avaliação e, materializa-se nos procedimentos a seguir indicados.

2- Periodicidade

O sistema de avaliação do desempenho é um processo contínuo que se desenvolve ao longo de um ano e que se materializa formalmente com o preenchimento de fichas de registo da avaliação no início do ano seguinte ao do período em avaliação. Em situações excecionais, nomeadamente quando existe a perceção de que o desempenho pode estar abaixo do nível adequado, pode haver lugar a uma avaliação intercalar, sensivelmente a meio do período em avaliação.

3- Processo de registo da avaliação

O processo de registo da avaliação do desempenho inclui, pelo menos, os passos indicados em seguida, que são aplicados em datas de início e fim a definir em cada ano, mas sempre durante os primeiros cinco meses do ano seguinte ao ano em avaliação. Sem prejuízo de eventuais exceções, o processo de avaliação aplica-se apenas aos trabalhadores médicos que tenham iniciado a sua relação profissional até ao dia 1 de julho do ano em avaliação ou que tenham tido durante esse ano, no mínimo, seis meses de desempenho efetivo de funções.

– Preenchimento da ficha de avaliação

O avaliador (ou os avaliadores), considerando a sua perceção sobre o desempenho e, nos casos aplicáveis, os dados objetivos disponíveis, preenche a ficha de avaliação com as notas atribuídas. Quando aplicável, o avaliador indica na ficha de avaliação os objetivos (de desempenho ou de melhoria) propostos para o período de avaliação seguinte.

– Uniformização de critérios e normalização de classificações e avaliações

Com o objetivo de procurar alcançar o nivelamento dos critérios de avaliação, as classificações atribuídas e a distribuição normal das várias avaliações, minimizando situações

de eventual iniquidade intra e interdireções, departamentos ou serviços, as chefias discutem e uniformizam os critérios de avaliação e as classificações atribuídas, garantindo sempre que a avaliação é correta, coerente e justa.

– Aprovação da avaliação do desempenho pela administração.

No final do processo de avaliação, as avaliações são globalmente sujeitas a aprovação da administração, para homologação.

– Reunião de avaliação

O avaliador (ou o avaliador principal) mantém uma reunião com o avaliado para lhe dar conhecimento e debater a respetiva avaliação e, quando aplicável, apresentar e acordar os objetivos de desempenho ou de melhoria para o ano seguinte (que, na prática, corresponde ao ano em curso nessa data).

Durante o ano em avaliação, os avaliadores podem entender que se justifica a realização de uma reunião de avaliação intercalar. Esta reunião, a existir, ocorre entre junho e setembro e destina-se a transmitir formalmente os resultados de uma avaliação sumária do desempenho em relação ao período de tempo entretanto decorrido. Esta avaliação destina-se sobretudo a situações de desempenho que se situem abaixo do desejado e tem como objetivo informar e motivar o avaliado e procurar que, em tempo, se verifiquem alterações do desempenho. A avaliação intercalar pode também servir para negociar e acordar alterações aos objetivos propostos inicialmente.

4- Avaliador(es)

De acordo com a estrutura e organização do hospital, cada trabalhador médico tem um avaliador que é normalmente o seu superior hierárquico direto e ou a chefia deste. Nalguns casos pode existir mais do que um avaliador sendo que, nessas situações, os avaliadores devem sempre acordar uma avaliação comum.

5- Fichas de avaliação

As fichas de avaliação do desempenho são uniformes e consideram, por um lado, o nível das competências e comportamentos observados e, por outro, sempre que aplicável, o cumprimento de objetivos propostos e acordados.

6- Escala de avaliação

O registo da avaliação das competências e dos objetivos é feito, com as devidas adaptações atendendo às suas especificidades de análise ou medida, com base numa escala de cinco pontos (1, 2, 3, 4 e 5) em que 1 corresponde ao nível mais baixo, 3 ao nível intermédio e 5 ao nível mais alto. A escala de avaliação aceita meios pontos.

7- Classificação final

A classificação final da avaliação do desempenho resulta do cálculo matemático da média das notas atribuídas a cada um dos parâmetros de avaliação. O cálculo da média pode ou não considerar uma ponderação diferente para cada competência, grupos de competências ou para cada objetivo ou grupo de objetivos. No caso de serem fixados objetivos, cabe ao avaliador, considerando o seu número e relevância, definir o peso dos mesmos na avaliação final.

ANEXO VI

Cláusula 1.^a**Níveis remuneratórios e normas de transição**

O presente instrumento contém a tabela dos níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, a que faz referência a cláusula 45.^a do AE, e as respetivas normas de transição.

Níveis remuneratórios

Os níveis remuneratórios, para a prestação de trabalho em regime de tempo completo correspondente a 40 horas semanais, das categorias de assistente, assistente graduado e assistente graduado sénior são os constantes do quadro seguinte:

Assistente

Posição remuneratória	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a	6. ^a	7. ^a	8. ^a
Níveis remuneratórios	45	47	48	49	50	51	52	53
Vencimentos	2 746,24	2 849,22	2 900,72	2 952,21	3 003,70	3 055,19	3 106,68	3 158,18

Assistente graduado

Posição remuneratória	1. ^a	2. ^a	3. ^a	4. ^a	5. ^a
Níveis remuneratórios	54	56	58	60	62
Vencimentos	3 209,67	3 312,65	3 415,64	3 518,62	3 621,60

Assistente graduado sénior

Posição remuneratória	1. ^a	2. ^a	3. ^a
Níveis remuneratórios	70	80	90
Vencimentos	4 033,54	4 548,46	5 063,38

Cláusula 2.^a**Normas de transição**

1- Relativamente aos contratos individuais de trabalho celebrados em data anterior à entrada em vigor do AE, os trabalhadores médicos mantêm a remuneração bruta mensal fixa que auferem nessa data (remuneração efetiva), sendo enquadrados na posição e nível remuneratórios da tabela prevista na cláusula anterior cujo valor seja igual ou imediatamente inferior ao da sua remuneração.

2- A remuneração bruta mensal fixa inclui todas as remunerações fixas auferidas com base mensal pelo trabalhador

médico, independentemente da sua designação e nomeadamente as seguintes: vencimento base, remuneração adicional, complemento remuneratório, subsídio de função, isenção de horário de trabalho ou outras similares.

3- Em relação aos trabalhadores médicos que à data da entrada em vigor deste acordo prestem trabalho nos serviços de urgência em regime de integração permanente e cujo valor da retribuição base acordada já contemple o suplemento previsto na cláusula 46.^a, número 3 será adotado o seguinte procedimento: o valor do suplemento é autonomizado da retribuição base, mantendo-se o montante total que o trabalhador médico estava a receber enquanto este prestar serviço em regime de integração permanente.

Cláusula 3.^a**Progressão nos níveis remuneratórios**

A progressão nos níveis remuneratórios depende dos resultados da avaliação do desempenho, de acordo com a seguinte tabela:

Nota qualitativa	Intervalo de notas quantitativas		Pontos atribuídos por avaliação anual	Pontos necessários para progressão para o nível remuneratório acima
	Desde	Até		
Insuficiente	1,00	1,99	0,00	É necessário ter sete pontos acumulados para que o colaborador progrida para o nível remuneratório imediatamente acima daquele onde se encontra. A atribuição de pontos para este efeito começa a contar a partir da avaliação que ocorra no ano seguinte à entrada em vigor do acordo de empresa.
Necessita melhorar	2,00	2,99	0,75	
Adequado/bom	3,00	3,99	1,50	
Muito bom	4,00	4,50	2,00	
Excelente	4,51	5,00	2,50	

ANEXO VII

Cláusula 3.^a

Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve

O presente instrumento contém o acordo alcançado pelas partes outorgantes sobre a definição dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, nos termos e para os efeitos da cláusula 54.^a, do AE. Assim:

Cláusula 1.^a

Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos

Os trabalhadores médicos durante a greve médica estão obrigados à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços médicos e hospitalares integrados no SNS, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 2.^a

Serviços mínimos a prestar

1- Durante a greve médica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante 24 horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- Durante a greve médica, os trabalhadores médicos devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos:

- a) Quimioterapia e radioterapia;
- b) Diálise;
- c) Urgência interna;
- d) Indispensáveis para a dispensa de medicamentos de uso exclusivamente hospitalar;
- e) Imunohemoterapia com ligação aos doadores de sangue, recolha de órgãos e transplantes;
- f) Cuidados paliativos em internamento;
- g) A punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado e decorra em estabelecimento do SNS.

Fixação especial de serviços mínimos

1- Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os previstos na cláusula anterior.

2- Sempre que o regime instituído pelo número anterior não acautele os interesses dos utentes do hospital, devem ser definidos serviços complementares, mediante negociação específica, nos termos da lei, por iniciativa da entidade empregadora destinatária do aviso prévio ou da associação sindical que declarou a greve.

Cláusula 4.^a

Interpretação e integração de lacunas

1- A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 51.^a do AE goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente anexo, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A partir da data da apresentação do aviso prévio e durante todo o período de duração da greve médica, a comissão paritária pode reunir e deliberar sobre matéria pertinente ao presente anexo, com dispensa de convocação formal e de antecedência, por iniciativa de qualquer dos seus membros, desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes da entidade empregadora e dois representantes das associações sindicais outorgantes, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

Depositado em 6 de março de 2020, a fl. 119 do livro n.º 12, com o n.º 40/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito territorial

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 de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa filiados nos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, aqui representados pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB.

2- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro, salvo acordo globalmente mais favorável ao trabalhador.

3- Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 6900 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas no anexo I.

Cláusula 3.^a

Vigência, eficácia e forma de revisão

1- O presente acordo entra em vigor no dia 31 de março de 2020 e vigorará por um período inicial de 24 meses, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A denúncia do presente acordo pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente acordo, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial global.

3- A mera proposta de revisão do presente acordo pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente acordo, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

4- A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano.

5- Salvo acordo em contrário, a atualização anual dos valores do anexo III é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo II.

6- O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

7- Em caso de caducidade, mantêm-se em vigor, para além dos legalmente previstos, a cláusula 23.^a, relativa ao «exercício da atividade sindical».

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.^a

Estágio

1- A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objeto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida ativa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2- O período de estágio de duração igual ou superior a 6 meses que, nos termos na lei, confira direito a pagamento mensal, este não poderá ser inferior a 80 % do nível 4.

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

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

Cláusula 5.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1- Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2- Nas admissões, sem prejuízo da observação das exigências específicas determinadas pela natureza das funções, a empresa respeitará as quotas mínimas de admissão de trabalhadores portadores de deficiência ou de outras limitações das suas capacidades físicas.

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

SECÇÃO II

Cláusula 12.^a

Estatuto profissional

Estágio de acesso a nova categoria

Cláusula 7.^a

Determinação da antiguidade

1- Aos trabalhadores admitidos antes de 22 de julho de 2005 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2- Aos trabalhadores admitidos a partir de 22 de julho de 2005 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3- A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

Cláusula 8.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em três grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme anexo I.

2- Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respetivas funções, constam do anexo I.

Cláusula 9.^a

Mudança de grupo

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

Cláusula 10.^a

Garantia de exercício de funções

1- Os trabalhadores devem exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2- Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

Cláusula 11.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

1- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias profissionais diferentes das previstas neste acordo, ainda que com a designação de função.

2- A empresa pode, porém, subdividir a categoria em grupo de funções específicas que a ela correspondam, cabendo sempre ao trabalhador a categoria respetiva.

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, com duração até um ano, podendo ser prorrogado por 6 meses por acordo entre o trabalhador e a empresa.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

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

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado um regime específico de despesas com deslocações em serviço, diferente do previsto na cláusula 61.^a

5- No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

6- O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e comunicada ao trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a 12 meses.

7- Em caso de ausência ao serviço devidamente justificada e comprovada o estágio pode ser interrompido por iniciativa da empresa, sendo reiniciado após o regresso do trabalhador, pelo período total ou remanescente, em função do período de ausência.

Cláusula 13.^a

Exercício temporário de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

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

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de doze meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a trinta dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a sua afetação ao mesmo posto de trabalho ou posto de trabalho funcionalmente afim antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício daquelas funções de nível superior, incluindo renovações.

5- O exercício de funções de categoria com nível superior por período que se prolongue por mais de 30 dias deverá ficar registado no processo individual do trabalhador por forma a ser considerado em futura evolução da sua carreira.

6- O exercício de funções de categoria com nível superior por período de 12 meses consecutivos considera-se período de estágio para acesso a essa categoria.

Cláusula 14.^a

Substituições

1- Quando um trabalhador com funções de coordenação e/ou gestão fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deverá assegurar o normal funcionamento do serviço, se necessário mediante substituição temporária.

2- A acumulação de diferentes níveis hierárquicos, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não deve exceder 90 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 15.^a

Processo de recrutamento

A empresa deverá divulgar, com razoável antecedência, a abertura de processo de recrutamento, interno ou externo, de forma a garantir a possibilidade de candidatura aos trabalhadores já vinculados à empresa, devendo descrever o perfil requerido para a função, nomeadamente, habilitações académicas e experiência profissional.

Cláusula 16.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de janeiro do ano respetivo.

Grupo B

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 10.

b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 15 % do total daqueles trabalhadores.

Grupo C

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2- Os totais globais apurados em cada grupo, para aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3- As promoções previstas no número 1 devem ser efetuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos grupos e níveis referidos no número

1 da presente cláusula que registem 9 anos de avaliações de desempenho positivas, seguidas ou interpoladas, posteriores à entrada em vigor do presente acordo, e que, nesse período, não tenham qualquer promoção, serão promovidos ao nível imediatamente superior.

5- As promoções referidas no número anterior integram as percentagens mencionadas nas alíneas b) do número 1.

Cláusula 17.^a

Avaliação de desempenho

A empresa obriga-se a realizar um processo anual de avaliação de desempenho que deverá contemplar a fixação de objetivos, uma reunião final de avaliação e o direito à reclamação formal.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 18.^a

Deveres da empresa

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objetivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

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

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão, receção e entrega da informação, sem prejuízo da entrega pessoal de documento, por motivo justificado de ausência do trabalhador, e na inexistência de correio eletrónico.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 44.^a deste acordo;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 20.^a

Processo individual

1- A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem os elementos que respeitem à sua situação profissional.

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

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

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

- a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento;
- b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade, e afetá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autori-

zação ou consentimento da empresa;

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

Cláusula 22.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

Cláusula 23.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direção, nas comissões sindicais, nas secções regionais e no conselho diretivo do SAMS, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 50 e 100 trabalhadores sindicalizados - 1 trabalhador;
- b) Entre 101 e 250 trabalhadores sindicalizados - 2 trabalhadores;
- c) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados - 3 trabalhadores;
- d) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados - 4 trabalhadores;
- e) Entre 1001 e 1500 trabalhadores sindicalizados - 5 trabalhadores;
- f) Entre 1501 e 2000 trabalhadores sindicalizados - 6 trabalhadores;
- g) Entre 2001 e 2750 trabalhadores sindicalizados - 7 trabalhadores;
- h) A partir de 2751 trabalhadores sindicalizados - 8 trabalhadores.

Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas g) e h) passam a contemplar, respetivamente, 10 e 11 trabalhadores.

2- Para efeitos do disposto no número anterior 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 pela empresa.

3- Por acordo com a empresa, os sindicatos 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 dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 80.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo

estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direções sindicais.

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

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

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

c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;

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

e) Exigir da empresa 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- Sem prejuízo do direito de afixação e distribuição de textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, conferido por lei, os representantes sindicais não podem expedir os referidos textos, a partir de meios de comunicação eletrónicos da empresa, para trabalhadores não filiados no respetivo sindicato, sem prévia autorização da empresa.

Cláusula 24.^a

Quotização sindical

1- A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respetivo sindicato até ao dia oito do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo em suporte informático.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à empresa, 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.

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

5- O mapa referido no número 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderá conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades com-

petentes, devendo ser devidamente preenchido de acordo com o desenho de suporte estabelecido para o efeito entre o sindicato e a empresa.

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

Cláusula 25.^a

Princípio da não discriminação

1- Os trabalhadores não podem, nos termos da lei, ser alvo de discriminação, nomeadamente, em consequência do exercício de direitos de qualquer natureza.

2- Os trabalhadores não podem, designadamente, sofrer privação ou limitação, no todo ou em parte, de quaisquer direitos, prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela empresa aos trabalhadores, decorrentes da relação de trabalho, fundamentadas em:

a) Exercício da atividade sindical, nos termos da lei e do presente acordo de empresa;

b) Exercício de direitos relativos à proteção na parentalidade;

c) Exercício de direitos inerentes à qualidade de trabalhador estudante;

d) Exercício de funções públicas eletivas;

e) Exercício do direito de recurso à via judicial para defesa dos seus direitos emergentes da relação laboral.

3- O disposto nos números anteriores não abrange o direito à retribuição ou outros direitos, nas situações em que, nos termos da lei ou deste acordo, não sejam devidos.

Cláusula 26.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

1- Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra empresa da empresa, ou em empresas jurídicas ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 44.^a

2- Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista na cláusula 108.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Competência da empresa

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

2- Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados ao sindicato para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

Cláusula 28.^a

Regime geral de prestação de trabalho

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

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

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior a 100 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 29.^a

Contrato de trabalho a termo

1- É permitida a celebração de contratos a termo nas condições estabelecidas na lei.

2- Mensalmente, a empresa enviará ao sindicato informação relativa aos contratados a termo seus filiados, nomeadamente com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho dos mesmos.

SECÇÃO II

Tempo da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

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

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas:

i) Os serviços de informática;

ii) Os serviços de gestão de atm's;

iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet;

iv) Os serviços de autorização de pagamentos e crédito;

v) Os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa;

vi) Outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designada-

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

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

Cláusula 31.^a

Períodos normais de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de 2 meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia, salvo o disposto no número 3 da cláusula 35.^a e no número 3 da cláusula 37.^a

3- Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 32.^a

Registo dos tempos de trabalho

1- A empresa deve, nos termos da lei, de preferência, manter um registo informático dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata, a todo o tempo, por parte dos trabalhadores, seja qual for o seu regime de horário de trabalho, incluindo, no caso de registo informático, o apuramento da duração normal de trabalho em termos médios.

2- O disposto no número anterior não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 33.^a

Horários de trabalho

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

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

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

3- Admite-se uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com o limite de seis ocorrências mensais e até um máximo de sessenta minutos

mensais, devendo nestes casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com prestação de trabalho normal, até ao final do mês a que respeite o atraso.

4- Excetua-se do previsto no número 2, o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* da cláusula 30.^a

5- O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adotado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* da cláusula 30.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea *d)* da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores deem o seu acordo.

6- Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que deem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho normal

1- O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8 horas e as 20 horas, de segunda a sexta-feira, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso, sem prejuízo do disposto neste acordo ou na lei.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8 horas e as 20 horas depende da concordância do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 30.^a

3- A alteração relevante do horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos ou tenha sido individualmente acordado, tem de ser precedida de acordo do trabalhador.

4- As alterações ao horário que impliquem acréscimo comprovado de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

Cláusula 35.^a

Horário de trabalho diferenciado

1- O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efetiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 horas e as 20 horas.

2- Quando o trabalho se efetive num único período, a duração deste será de 6 horas consecutivas.

3- Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de 7 horas a 10 horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4- A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 36.^a

Horário de trabalho flexível

1- Horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diário são móveis, havendo porém, períodos de permanência obri-

gatória.

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

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

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

5- 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 a empresa anuir em maior prazo.

Cláusula 37.^a

Horário de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O horário por turnos rotativos é aquele em que a prestação de trabalho se efetua por períodos diários sucessivos e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré estabelecida.

3- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no presente acordo não pode ser ultrapassado.

4- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a empresa e o trabalhador.

5- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos, salvo o disposto na cláusula 30.^a

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

7- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 38.^a

Intervalos de descanso

1- Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2 horas e 30 minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

Cláusula 39.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana,

têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da sua retribuição de base.

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

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

5- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiram retribuição adicional por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 desta cláusula, ver diminuído o montante que nessa data auferiram àquele título, que não pode ser absorvido por quaisquer atualizações de outras componentes salariais.

6- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição adicional de 47 % não podem, em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 47 % da sua retribuição de base.

Cláusula 40.^a

Trabalho noturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 41.^a

Regime geral do trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

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

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

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verificarem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6- O trabalho suplementar previsto na alínea a) do número 3 fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

Cláusula 42.^a

Regime especial de trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 43.^a

Regime do serviço de limpeza

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

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

SECÇÃO III

Mobilidade

Cláusula 44.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

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

2- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão ou no decurso da execução do contrato, que o local de trabalho abrange determinada área geográfica, que não pode, porém, exceder um distrito.

3- A empresa pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;

b) Outro local de trabalho num raio de 40 Km da sua residência;

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

4- Fora dos casos previstos no número 3, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço ou do seu encerramento

5- Para os efeitos previstos no número 3, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

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

7- Sempre que da transferência resulte a necessidade de mudança de residência do trabalhador, a empresa custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

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

9- Quando, em resultado da transferência para outra localidade, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho, a empresa custeará essas despesas.

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

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 61.^a, número 1, alínea d);

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

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

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

10- Para os efeitos do número 4, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitam com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efetuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos, desde que o trabalhador invoque e fundamente esse prejuízo.

11- Nas transferências a realizar, a empresa deve optar, entre os trabalhadores que reúnam o perfil pretendido, pelos que sofrerem menor prejuízo.

12- A transferência de local de trabalho a pedido do trabalhador depende do acordo da empresa, que observará o disposto nos números seguintes.

13- Desde que se mostrem reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar e a empresa considere viável a transferência, devem ser considerados, entre outros, os seguintes fatores de preferência:

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

b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

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

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

14- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos fatores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

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

Cláusula 45.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efetivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respetivas condições.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

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

5- A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

7- O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito à empresa cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

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

Cláusula 46.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma entidade prevista no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com a CGD e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra empresa nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova empresa implica o regresso do trabalhador à CGD, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 47.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo II;

b) As diuturnidades;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela empresa ao trabalhador.

3- Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prémio de final de carreira;

c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

d) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para fálhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efetuadas;

g) Quantias processadas pela empresa a pedido de em-

presas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;

h) Subsídios de refeição;

i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador estudante.

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

Cláusula 48.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2- O pagamento da retribuição será efetuado por crédito em conta depósito à ordem constituída na CGD, de que o trabalhador seja titular.

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios eletrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 49.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

Cláusula 51.^a

Tabela salarial

A tabela salarial é a que consta no anexo II.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

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

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

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do número 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 7.^a

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

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

Cláusula 53.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efetiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3- A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Remuneração de trabalho noturno

1- A remuneração de trabalho noturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

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

Cláusula 56.^a

Subsídio de trabalho por turnos

1- Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (3 turnos), quando seja prestado trabalho noturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respetivo nível mais diuturnidades.

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

3- Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período noturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4- O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

Cláusula 57.^a

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

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados, tem um acréscimo de 50 %.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo III, que será pago mensalmente.

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

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respetivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo III, nos seguintes termos:

a) 50 % do abono para falhas, se tais funções forem exercidas até 11 dias normais de trabalho, inclusive, dentro do mesmo mês de calendário;

b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

2- Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares

ou tratamento de operações realizadas em máquinas automáticas.

Cláusula 60.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

a) Diurno

1.ª hora

Retribuição/hora acrescida de 50 %

2.ª hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 75 %

b) Noturno:

1.ª hora

Retribuição/hora acrescida de 87,5 %

2.ª hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 118,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 58.^a

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

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

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

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

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

sendo R_{hn} = valor da retribuição da hora normal;

T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 58.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 61.^a

Despesas com deslocações

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

a) É pago pela empresa o preço da viagem;

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

c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.ª classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagará a 0,500 euros por quilómetro, que engloba to-

das as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;

e) Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

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

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

4- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respetivamente, depois das 13h00 ou das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo III.

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

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

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

9- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo III.

10- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 90.^a, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

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

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

13- Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

Cláusula 62.^a

Prémio de final de carreira

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

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

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 6/10, 7/10, 8/10 ou 9/10 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no acordo de empresa ora revogado e na cláusula 118.^a deste acordo, terá direito a um prémio de final de carreira no valor de, respetivamente, 1,2 - 0,9 - 0,6 e 0,3 vezes da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no acordo de empresa ora revogado.

Cláusula 63.^a

Subsídios a trabalhador estudante

Os trabalhadores estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 95.^a

Cláusula 64.^a

Subsídio de apoio ao nascimento

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo III.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa o subsídio será pago apenas ao que solicitar o subsídio infantil.

Cláusula 65.^a

Subsídio infantil

1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo III.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até agosto do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

4- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

5- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa ou de empresas do grupo, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

6- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou aposentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

Cláusula 66.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo III.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 30 de novembro, 28 de fevereiro, 31 de maio e 31 de agosto.

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do número 1 da cláusula 96.^a e dos números 5 e 6 da cláusula anterior.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 67.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos estatutos da Caixa Geral de Depósitos, SA, de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados, dispensas de trabalho e férias

Cláusula 68.^a

Descanso semanal

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

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório quando o somatório dos períodos de trabalho perfizer um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 69.^a

Feriados e dispensas de trabalho

1- Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro e 25 de dezembro.

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

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

a) Na véspera de Natal;

b) No dia do seu aniversário natalício;

c) Meio dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do ensino básico do 1.º e do 2.º ciclo.

4- No caso de ambos os responsáveis parentais serem trabalhadores da empresa ou de empresas do grupo, a dispensa prevista na alínea c) do número anterior apenas pode ser gozada por um deles.

Cláusula 70.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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

6- Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7- Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, mediante acordo com a empresa.

8- Sem prejuízo do período de férias previsto no número 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um dia de licença com retribuição quando perfizerem 55 anos de idade e 30 anos de serviço efetivo na empresa, aqui se incluindo o tempo de serviço prestado a empresas do grupo.

9- O dia de licença previsto no número anterior tem de ser gozado, em cada ano em que se vence, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituído por remuneração, nem pago em caso de cessação do contrato.

Cláusula 71.^a

Acumulação de férias

Poderão acumular férias de dois anos, com o acordo da empresa, os trabalhadores que pretendam gozar férias no es-

trangeiro, desde que o requeiram formalmente no ano anterior e o período de acumulação não afete o bom funcionamento dos serviços., devendo-se observar que, em cada ano, deverá haver um período mínimo de gozo de férias de 13 dias úteis.

Cláusula 72.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 73.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado que seja posterior ao do início do impedimento:

a) Se o impedimento cessar antes de abril, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de trabalho, a um período de férias e respetivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

b) Se o impedimento cessar após 31 de março, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio correspondentes a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 74.^a

Férias no ano da cessação do contrato

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

2- 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.

3- O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

Cláusula 75.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de

outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

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

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

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, nos termos das disposições legais aplicáveis.

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

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

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

Cláusula 76.^a

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

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

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

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

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

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

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

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

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 77.^a

Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.^a

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

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

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

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

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

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 80.^a as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.^a

Cláusula 78.^a

Violação do direito a férias

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

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 79.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 80.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

g) As dadas, nos termos deste acordo e da lei, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

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

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

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

irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar, iniciando-se, fora destes casos, a contagem dos dias de ausência a partir do dia do evento, inclusive.

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

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

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

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 82.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com uma antecedência não inferior a 5 dias.

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

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

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

5- Nas diligências que eventualmente efetue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 83.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a empresa complementarará, em cada ano civil, o subsídio de doença pago pela Segurança Social, até perfazer 90 % do montante da remuneração mensal líquida auferida pelos trabalhadores, durante o período máximo de 90 dias, seguidos ou interpostos.

4- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

5- Para os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, nas faltas por doença a partir do 4.º dia de ausência e até ao 30.º dia, têm direito a um subsídio de doença de 90 % da retribuição de base e diuturnidade, cujo montante líquido não poderá ser superior ao valor da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores.

6- O subsídio previsto no número anterior será pago a partir do 1.º dia de ausência nas situações de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatória, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.

7- A partir do 31.º dia e até perfazer 1095 dias de ausência, têm direito ao pagamento da remuneração sujeita aos descontos legais.

8- A empresa procede, mensalmente, à comunicação das faltas ocorridas ao abrigo do número 5 à Caixa Geral de Aposentações (CGA), para efeitos de contagem de tempo.

9- Sem prejuízo do disposto no número 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 84.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar, têm como consequência:

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

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

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

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

4- No caso da apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso in-

justificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 85.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

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

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o número 1 da cláusula 24.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 86.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O trabalhador retomarará o serviço no local de trabalho que lhe for determinado pela empresa.

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

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

Cláusula 87.^a

Licença sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 24.^a

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres

e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação do trabalho.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 88.^a

Medicina do trabalho

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

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

3- A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4- Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia da doença, nomeadamente do foro oftalmológico.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente convocados no âmbito da medicina do trabalho.

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

Cláusula 89.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de corretas condições de 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- O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

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

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

5- As operações de limpeza devem efetuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6- Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efetuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 90.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo III ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO VIII

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 91.^a

Formação profissional

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

2- Constitui dever de os trabalhadores frequentarem as ações de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3- A realização das ações de formação preencherá, em média, 40 horas anuais por trabalhador.

4- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5- Quando a frequência do curso ou ação de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionalizado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 61.^a

6- Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das ações de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7- Podem ainda ser proporcionadas outras ações de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na internet, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

SECÇÃO II

Trabalhador estudante

Cláusula 92.^a

Regalias do trabalhador estudante

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

2- Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00.

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

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

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

6- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 93.^a

Marcação de férias

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

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

Cláusula 94.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

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

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

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina e ano letivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

Cláusula 95.^a

Subsídios a trabalhador estudante

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

2- No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respetivas propinas ou mensalidades.

3- A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo III.

4- O subsídio de estudo é devido de setembro de cada ano a agosto inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 96.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;

b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

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

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de apro-

veitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

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

6- As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a atividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 97.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

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

Cláusula 98.^a

Infração disciplinar e exercício da ação disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infração.

Cláusula 99.^a

Sanções aplicáveis

1- A empresa 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;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 dias.

3- A perda de dias de férias não pode colocar em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder 60 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 120 dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcional 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.

7- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 100.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa manterá devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2- Com autorização do trabalhador, a entidade patronal fornecerá ao sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

Cláusula 101.^a

Suspensão preventiva

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

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

3- A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

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

2- Havendo intenção de despedimento, na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- No caso previsto no número anterior, se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respetiva associação sindical.

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos números 2 e 3 da cláusula 98.^a

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

6- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

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

8- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

9- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 5 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à respetiva associação sindical.

Cláusula 103.^a

Notificação da nota de culpa

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

2- A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última morada que tenha

sido indicada pelo trabalhador à empresa.

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

4- A presunção do número 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

Cláusula 104.^a

Instrução

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

Cláusula 105.^a

Execução da sanção

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

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 106.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;

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

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

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

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da can-

didatura às funções previstas na alínea *c*) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da empresa.

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

Cláusula 107.^a

Ilícitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;

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

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos números 2 e 3 da cláusula 98.^a

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O processo só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos números 1, 2 e 3 da cláusula 102.^a;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos números 6 a 9 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 10 a 12 da cláusula 102.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 a 12 da cláusula 102.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais, não podendo essa indemnização ser inferior a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, nem ser globalmente inferior a 3 meses.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, a indemnização não será inferior a 1,25 meses da retribuição base e diuturnidades do trabalhador por cada ano

completo de serviço ou fração, nem ser globalmente inferior a 3 meses.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

CAPÍTULO X

Segurança Social e cuidados de saúde

Cláusula 109.^a

Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo estatuto da aposentação e pelo estatuto das pensões de sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48.953, de 5 de abril de 1969, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 262/1980, de 7 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/1989, de 30 de junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, número 2, alínea *a*), do Decreto-Lei n.º 287/1993, de 20 de agosto, isto sem prejuízo do disposto no número 6 do citado artigo 39.º

2- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 110.^a

Outras prestações de segurança social

1- A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações as prestações de segurança social que não sejam asseguradas por aquela entidade.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 111.^a

Assistência médica e cuidados de saúde

1- A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respetivos familiares continua a ser assegurada pelos serviços sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses serviços.

2- Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 17 de dezembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes, com as alterações que lhe foram e sejam introduzidas pelas partes.

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 112.^a

Regime de parentalidade

1- Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de proteção na parentalidade previsto na lei.

2- Aos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações serão assegurados pela empresa os direitos previstos na lei em matéria de proteção na parentalidade.

3- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se as regras próprias desse regime, procedendo a Segurança Social ao pagamento das prestações aí previstas.

CAPÍTULO XII

Empréstimos para habitação

Cláusula 113.^a

Crédito à habitação

1- A empresa concederá aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo IV.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados no prazo máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

3- Em condições excecionais, a empresa poderá introduzir um regime de quotas, com prévia consulta ao sindicato.

Cláusula 114.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo III e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 115.^a

Taxas de juro e outras condições

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

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

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

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

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

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos e os outros três pela empresa.

3- Cada parte designará dois elementos suplentes.

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

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

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

7- Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

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

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deverá estar constituída no período de trinta dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

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

Cláusula 117.^a

Promoções

Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido antes da data de entrada em vigor do presente acordo mantêm o direito à promoção para o nível imediatamente superior, nos termos previstos na cláusula 16.^a do acordo de empresa ora revogado.

Cláusula 118.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com o disposto na cláusula 66.^a do acordo de empresa ora revogado, considerando o número de anos decorridos no escalão aplicável que estiver em curso.

Cláusula 119.^a

Anuidades e diuturnidades

1- A aplicação do regime previsto na cláusula 52.^a não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiram a título de anuidades e diuturnidades.

2- O regime de diuturnidades constante do acordo de empresa ora revogado continua a aplicar-se aos trabalhadores até ao vencimento da diuturnidade em curso, ao abrigo desse regime e pelo valor desse regime.

3- O regime de diuturnidades previsto na cláusula 52.^a inicia-se apenas a partir do vencimento da diuturnidade em curso, quer quanto à contagem do tempo de serviço, quer quanto ao valor das novas diuturnidades.

Cláusula 120.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 121.^a

Revogação do acordo anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e com publicação de texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, 1.^a série, de 15 de junho de 2016.

Declaração

Trabalhadores com contrato de provimento

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, número 2 e 32.º do Decreto-Lei n.º 48.953, de 5 de abril de 1969, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 461/1977, de 7 de novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, número 2 e 9.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 287/1993, de 20 de agosto e que se encontrem filiados no sindicato outorgante.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias, níveis mínimos e descrição de funções

Grupo	Áreas funcionais	Categorias	Nível mínimo	Descrição
A	Diretivas	Diretor	16	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar diretamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
		Diretor adjunto	14	
		Subdiretor	13	
B	Comercial	Coordenador de gabinete empresas	11	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respetiva atividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Gerente	11	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Subgerente	10	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar atividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão diretivo. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Gestor de clientes	6	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.
		Supervisor	8	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
		Assistente	4	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes, na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exerce as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Técnica	Técnico grau I	14	É o trabalhador que participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
	Técnico grau II	12	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
	Técnico grau III	10	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
	Técnico grau IV	8	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza as ações e operações inerentes à sua atividade. É diretamente responsável perante a respetiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
	Técnico assistente	6	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade, executa tarefas de apoio aos técnicos da mesma área, preparando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, podendo também propor soluções, participar em projetos, processos ou diligências e concretizar as ações e operações inerentes à sua atividade, sempre sob a supervisão e controlo de outro técnico que se responsabiliza perante a respetiva chefia. Não pode representar a empresa.
	Operativa	Responsável de área	11
Coordenador		10	
Supervisor		8	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
Secretário		6	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.
Assistente		4	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes, na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exerce as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

C	Apoio geral	Telefonista	3	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.
		Motorista	2	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e acionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.
		Contínuo	2	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
		Trabalhador de limpeza	1	É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial 2019

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	641,50				
2	736,00				
3	825,00				
4	938,00				
5	1 068,00	1 115,00			
6	1 193,50	1 255,00			
7	1 260,00	1 321,00			
8	1 356,00	1 424,50			
9	1 491,00	1 567,00			
10	1 621,00	1 702,00			
11	1 812,49	1 900,15			
12	1 958,00	2 056,00			
13	2 131,00	2 234,50	2 346,00		
14	2 342,00	2 459,23	2 577,38		
15	2 557,15	2 680,56	2 819,13		
16	2 774,12	2 911,19	3 059,37	3 209,59	
17	2 978,96	3 128,66	3 283,93	3 450,33	
18	3 295,57	3 469,04	3 648,59	3 836,22	4 058,76

Tabela salarial 2020

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	658,50				
2	753,00				
3	842,00				
4	955,00				
5	1 085,00	1 132,00			
6	1 210,50	1 272,00			
7	1 277,00	1 338,00			
8	1 373,00	1 441,50			
9	1 508,00	1 584,00			
10	1 638,00	1 719,00			
11	1 829,49	1 917,15			
12	1 968,00	2 066,00			
13	2 141,00	2 244,50	2 356,00		

14	2 352,00	2 469,23	2 587,69		
15	2 567,38	2 691,28	2 830,41		
16	2 785,22	2 922,83	3 071,61	3 222,43	
17	2 990,88	3 141,17	3 297,07	3 464,13	
18	3 308,75	3 482,92	3 663,18	3 851,56	4 075,00

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária para 2019 e 2020

	Valor 2019	Valor 2020
Diuturnidades	50,45	46,00
Subsídio de refeição diário	11,23	11,32
Abono para falhas	149,00	150,10
Seguro de acidentes pessoais em deslocação em serviço		
Subsídio de apoio ao nascimento	766,00	775,00
Subsídio infantil	56,70	57,13
Subsídio de estudo		
1.º ao 4.º ano	30,50	31,00
5.º e 6.º ano	43,50	44,00
7.º ao 9.º ano	53,10	54,00
10.º ao 12.º	65,00	65,50
Ensino superior	77,50	78,50
Subsídio a trabalhador estudante	20,85	21,01
Ajudas de custo		
Em Portugal (por inteiro)	50,80	51,50
Deslocações diárias	16,00	16,50
No estrangeiro (por inteiro)	122,50	125,00
Indemnização por morte em acidente de trabalho	150 000,00	151 130,00
Crédito habitação	212 942,00	214 540,00

ANEXO IV

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

1- Os empréstimos, objeto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD 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.

2- São concedidos empréstimos para substituição e outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for por terceiros.

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.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do precedente número 1:

a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, 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 poderá exceder 50 % do valor da avaliação pela empresa, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do número 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo, aposentados e reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 2.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 em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora em cada sentido, em transportes públicos ou viatura disponibilizada pela empresa e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 4.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1- O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

2- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao decorrer das regras de risco internas existentes na empresa e aplicáveis aos clientes de crédito habitação.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

A empresa 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 7.º

Prazos de amortização

1- O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2- Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 8.º

Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

Artigo 9.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respetivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

4- A concessão de adiantamento, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 12.º

Artigo 10.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD.

Artigo 11.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 trabalhadores 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 12.º

Seguros

1- O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respetiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutualizar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário terá também de fazer um seguro multiriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, SA está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

Artigo 13.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 trabalhador 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, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 14.º

Situações especiais

1- Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a atividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2- Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3- A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 15.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará 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 *f)*, do número 1, do artigo 1.º e da alínea *c)*, do número 1, do artigo 2.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a empresa pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 16.º

Extinção do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento coletivo.

2- Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias ativas de igual prazo, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 17.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes na empresa e aplicáveis aos clientes de crédito habitação.

Artigo 18.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A empresa será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

Artigo 20.º

Disposições transitórias

1- O disposto no número 2 do artigo 12.º só será obrigatório para os processos autorizados depois da entrada em vigor do presente acordo de empresa.

2- Em tudo o que não esteja previsto no presente regulamento, aplicar-se-á subsidiariamente, com as necessárias adaptações, o estabelecido em vigor na CGD para operações da mesma natureza na rede comercial.

Lisboa, 12 de fevereiro de 2020.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

Paulo José Ribeiro Moita Macedo, vice-presidente do conselho de administração e presidente da comissão executiva.

Maria João Borges Carioca Rodrigues, vogal executiva do conselho de administração.

Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - SNQTB e do Sindicato Independente da Banca:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de mandatário.

Fernando Monteiro Fonseca, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de março de 2020, com o n.º 44/2020, a fl. 119 do livro n.º 12, nos termos do artigo. 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Caixa Geral de Depósitos, SA e o Sindicato dos Bancários do Centro e outro - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito territorial

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 de empresa obriga a Caixa Geral de Depósitos, SA, instituição de crédito (CAE 64190), bem como todos os trabalhadores daquela empresa representados pelo Sindicato dos Bancários do Centro e Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, antes denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

2- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas, os trabalhadores referidos no número anterior que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro, salvo acordo globalmente mais favorável ao trabalhador.

3- Aos trabalhadores que se tenham aposentado quando se encontravam ao serviço da empresa aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- O presente acordo abrange uma empresa e potencialmente 6900 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas no anexo I.

Cláusula 3.ª

Vigência, eficácia e forma de revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia 31 de março de 2020 e vigorará por um período inicial de 24 meses, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 24 meses, salvo no que se refere à tabela salarial que será de 12 meses, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A denúncia do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente AE, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negociada global.

3- A mera proposta de revisão do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente AE, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

4- A tabela salarial, bem como as suas revisões, e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de janeiro de cada ano.

5- Salvo acordo em contrário, a atualização anual dos valores do anexo III é feita por aplicação da percentagem acordada para a revisão da tabela salarial constante do anexo II.

6- O processo de revisão segue os termos previstos na lei, devendo as partes empenhar-se no sentido da sua conclusão tão rápida quanto possível.

7- Em caso de caducidade, mantêm-se em vigor, para além dos legalmente previstos, a cláusula 23.^a, relativa ao «exercício da atividade sindical».

CAPÍTULO II

Admissão e estatuto profissional

SECÇÃO I

Admissão

Cláusula 4.^a

Estágio

1- A empresa pode conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objeto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida ativa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2- O período de estágio de duração igual ou superior a 6 meses que, nos termos na lei, confira direito a pagamento mensal, este não poderá ser inferior a 80 % do nível 4.

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

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos estágios obrigatórios para conclusão de curso.

Cláusula 5.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1- Compete à empresa contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2- Nas admissões, sem prejuízo da observação das exigências específicas determinadas pela natureza das funções, a empresa respeitará as quotas mínimas de admissão de tra-

balhadores portadores de deficiência ou de outras limitações das suas capacidades físicas.

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

SECÇÃO II

Estatuto profissional

Cláusula 7.^a

Determinação da antiguidade

1- Aos trabalhadores admitidos antes de 15 de agosto de 2003 aplicam-se, para determinação da antiguidade, as regras previstas no ACTV do sector bancário em vigor nessa data.

2- Aos trabalhadores admitidos a partir de 15 de agosto de 2003 a antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

3- A antiguidade para efeitos de reforma é determinada pela legislação aplicável ao regime de previdência dos trabalhadores da CGD, em função da sua data de admissão na empresa.

Cláusula 8.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa são enquadrados em três grupos, de acordo com as funções que desempenham, conforme anexo I.

2- Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos no número anterior e a descrição das respetivas funções, constam do anexo I.

Cláusula 9.^a

Mudança de grupo

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

Cláusula 10.^a

Garantia de exercício de funções

1- Os trabalhadores devem exercer uma atividade correspondente à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de harmonia com o que lhes for determinado pela empresa, sem prejuízo do disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2- Nos casos de fusão ou integração de empresas na CGD ou de encerramento de estabelecimentos, deve ser atribuído aos trabalhadores, na falta de acordo, um estatuto profissional compatível com a categoria que detêm.

Cláusula 11.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

1- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias profissionais diferentes das previstas neste acordo, ainda que com a designação de função.

2- A empresa pode, porém, subdividir a categoria em grupo de funções específicas que a ela correspondam, cabendo sempre ao trabalhador a categoria respetiva.

Cláusula 12.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, com duração até um ano, podendo ser prorrogado por 6 meses por acordo entre o trabalhador e a empresa.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na categoria em que ingressou.

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

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionado um regime específico de despesas com deslocações em serviço, diferente do previsto na cláusula 61.^a

5- No caso de não se concretizar a integração na nova categoria, o trabalhador mantém todos os direitos da sua categoria, passando a receber a retribuição que auferiria se não tivesse estagiado.

6- O estágio pode ser interrompido a pedido do trabalhador, por motivo atendível aceite pela empresa, ou por iniciativa da empresa devidamente justificada e comunicada ao trabalhador, num caso ou noutro por um período não superior a 12 meses.

7- Em caso de ausência ao serviço devidamente justificada e comprovada o estágio pode ser interrompido por iniciativa da empresa, sendo reiniciado após o regresso do trabalhador, pelo período total ou remanescente, em função do período de ausência.

Cláusula 13.^a

Exercício temporário de funções de categoria com nível superior ao do trabalhador

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

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

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de doze meses seguidos ou integrado por períodos iguais ou superiores a trinta dias consecutivos, desde que, em qualquer desses períodos,

o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a sua afetação ao mesmo posto de trabalho ou posto de trabalho funcionalmente afim antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício daquelas funções de nível superior, incluindo renovações.

5- O exercício de funções de categoria com nível superior por período que se prolongue por mais de 30 dias deverá ficar registado no processo individual do trabalhador por forma a ser considerado em futura evolução da sua carreira.

6- O exercício de funções de categoria com nível superior por período de 12 meses consecutivos considera-se período de estágio para acesso a essa categoria.

Cláusula 14.^a

Substituições

1- Quando um trabalhador com funções de coordenação e/ou gestão fique temporariamente impedido de as desempenhar, a empresa deverá assegurar o normal funcionamento do serviço, se necessário mediante substituição temporária.

2- A acumulação de diferentes níveis hierárquicos, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não deve exceder 90 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula anterior.

Cláusula 15.^a

Processo de recrutamento

A empresa deverá divulgar, com razoável antecedência, a abertura de processo de recrutamento, interno ou externo, de forma a garantir a possibilidade de candidatura aos trabalhadores já vinculados à empresa, devendo descrever o perfil requerido para a função, nomeadamente, habilitações académicas e experiência profissional.

Cláusula 16.^a

Promoções obrigatórias por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, a empresa deve proceder, anualmente, às seguintes promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos a partir de 1 de janeiro do ano respetivo.

Grupo B

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 10;

b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 15 % do total daqueles trabalhadores.

Grupo C

a) O processo de promoções abrangerá todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;

b) O número total de promoções a efetuar no âmbito da alínea anterior será de 5 % do total daqueles trabalhadores.

2- Os totais globais apurados em cada grupo, para aplica-

ção das percentagens previstas em cada alínea *b)* do número anterior, serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3- As promoções previstas no número 1 devem ser efetuadas com base no desempenho e mérito dos trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos grupos e níveis referidos no número 1 da presente cláusula que registem 9 anos de avaliações de desempenho positivas, seguidas ou interpoladas, posteriores à entrada em vigor do presente acordo, e que, nesse período, não tenham qualquer promoção, serão promovidos ao nível imediatamente superior.

5- As promoções referidas no número anterior integram as percentagens mencionadas nas alíneas *b)* do número 1.

Cláusula 17.^a

Avaliação de desempenho

A empresa obriga-se a realizar um processo anual de avaliação de desempenho que deverá contemplar a fixação de objetivos, uma reunião final de avaliação e o direito à reclamação formal.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 18.^a

Deveres da empresa

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, a empresa está ainda vinculada aos seguintes deveres:

a) Entregar ao trabalhador, quando cesse o contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída bem como o cargo ou cargos que desempenhou e todas as referências solicitadas pelo interessado, desde que se trate de elementos objetivos;

b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para o exercício das suas funções, quando entenda que os mesmos o devem utilizar dada a especial natureza das suas funções e o local onde o trabalho é prestado;

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

d) Cumprir as normas legais e do presente acordo, bem como a demais regulamentação interna sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, assegurando que os trabalhadores exercem as suas funções em boas condições de segurança, higiene e saúde e de prevenção dos riscos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

2- A prestação de informação ao trabalhador pela empresa no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do

trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão, receção e entrega da informação, sem prejuízo da entrega pessoal de documento, por motivo justificado de ausência do trabalhador, e na inexistência de correio eletrónico.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

Para além de outras proibições impostas por lei, é ainda proibido à empresa:

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

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

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 44.^a deste acordo;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela empresa ou por pessoas ou entidades por ela indicadas;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

Cláusula 20.^a

Processo individual

1- A empresa deve organizar um processo individual para cada trabalhador, donde constem os elementos que respeitem à sua situação profissional.

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

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

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres impostos por lei, os trabalhadores devem ainda:

a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento;

b) Exercer as suas funções de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

Cláusula 23.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direção, na secção sindical da empresa (CGD), nas comissões sindicais e nas secções regionais, de trabalhadores a tempo inteiro, sem perda de retribuição, na seguinte proporcionalidade relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

a) Entre 50 e 100 trabalhadores sindicalizados - 1 trabalhador;

b) Entre 101 e 250 trabalhadores sindicalizados - 2 trabalhadores;

c) Entre 251 e 500 trabalhadores sindicalizados - 3 trabalhadores;

d) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados - 4 trabalhadores;

e) Entre 1001 e 1500 trabalhadores sindicalizados - 5 trabalhadores;

f) Entre 1501 e 2000 trabalhadores sindicalizados - 6 trabalhadores;

g) Entre 2001 e 2750 trabalhadores sindicalizados - 7 trabalhadores;

h) A partir de 2751 trabalhadores sindicalizados - 8 trabalhadores;

i) Tratando-se de sindicatos de âmbito nacional, as alíneas g) e h) passam a contemplar, respetivamente, 10 e 11 trabalhadores.

2- Para efeitos do disposto no número anterior 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 pela empresa.

3- Por acordo com a empresa, os sindicatos 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 dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 80.^a

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

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

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

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

c) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito por aquela, informações do seu interesse;

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

e) Exigir da empresa 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- Sem prejuízo do direito de afixação e distribuição de textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, conferido por lei, os representantes sindicais não podem expedir os referidos textos, a partir de meios de comunicação eletrónicos da empresa, para trabalhadores não filiados no respetivo sindicato, sem prévia autorização da empresa.

Cláusula 24.^a

Quotização sindical

1- A empresa descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao respetivo sindicato até ao dia oito do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo em suporte informático.

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

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

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

5- O mapa referido no número 1, para além do número de trabalhador atribuído pela empresa, não poderá conter mais elementos dos que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchido de acordo com o desenho de suporte estabelecido para o efeito entre o sindicato e a empresa.

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

Cláusula 25.^a

Princípio da não discriminação

1- Os trabalhadores não podem, nos termos da lei, ser alvo de discriminação, nomeadamente, em consequência do exercício de direitos de qualquer natureza.

2- Os trabalhadores não podem, designadamente, sofrer privação ou limitação, no todo ou em parte, de quaisquer direitos, prestações, benefícios e regalias pessoais, atribuídas a qualquer título pela empresa aos trabalhadores, decorrentes da relação de trabalho, fundamentadas em:

a) Exercício da atividade sindical, nos termos da lei e do presente acordo de empresa;

b) Exercício de direitos relativos à proteção na parentalidade;

c) Exercício de direitos inerentes à qualidade de trabalhador-estudante;

d) Exercício de funções públicas eletivas;

e) Exercício do direito de recurso à via judicial para defesa dos seus direitos emergentes da relação laboral.

3- O disposto nos números anteriores não abrange o direito à retribuição ou outros direitos, nas situações em que, nos termos da lei ou deste acordo, não sejam devidos.

Cláusula 26.^a

Encerramento definitivo do estabelecimento

1- Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento os trabalhadores abrangidos devem ser integrados noutra empresa, ou em empresas jurídicas ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes, sempre que possível, observando-se o disposto na cláusula 44.^a

2- Não sendo possível a integração nos termos do número anterior, o trabalhador tem direito a rescindir o contrato de trabalho e à indemnização prevista na cláusula 108.^a

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo da prestação de trabalho

Cláusula 27.^a

Competência da empresa

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

2- Os regulamentos internos que a empresa elabore no exercício da competência prevista no número anterior serão enviados ao sindicato para conhecimento, sempre que solicitados por estes.

Cláusula 28.^a

Regime geral de prestação de trabalho

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

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

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior a 100 % do efetivado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 29.^a

Contrato de trabalho a termo

1- É permitida a celebração de contratos a termo nas condições estabelecidas na lei.

2- Mensalmente, a empresa enviará ao sindicato informação relativa aos contratados a termo seus filiados, nomeadamente com indicação do prazo, motivo justificativo e local de trabalho dos mesmos.

SECÇÃO II

Tempo da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a empresa pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

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

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas:

i) Os serviços de informática;

ii) Os serviços de gestão de ATM;

iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet;

iv) Os serviços de autorização de pagamentos e crédito;
v) Os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa;

vi) Outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente.

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

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

Cláusula 31.^a

Períodos normais de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido pela empresa em termos médios, por um período de referência de 2 meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de 45 horas por semana e de 9 horas por dia, salvo o disposto no número 3 da cláusula 35.^a e no número 3 da cláusula 37.^a

3- Há tolerância de quinze minutos para as transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excecional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

Cláusula 32.^a

Registo dos tempos de trabalho

1- A empresa deve, nos termos da lei, de preferência, manter um registo informático dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata, a todo o tempo, por parte dos trabalhadores, seja qual for o seu regime de horário de trabalho, incluindo, no caso de registo informático, o apuramento da duração normal de trabalho em termos médios.

2- O disposto no número anterior não dispensa o registo e a autorização relativos ao trabalho suplementar.

Cláusula 33.^a

Horários de trabalho

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

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho diferenciado;
- c) Horário de trabalho flexível;
- d) Horário de trabalho por turnos.

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

3- Admite-se uma tolerância até quinze minutos para os trabalhadores que se tenham atrasado, com o limite de seis ocorrências mensais e até um máximo de sessenta minutos mensais, devendo nestes casos o trabalhador compensar o tempo de trabalho não prestado com prestação de trabalho normal, até ao final do mês a que respeite o atraso.

4- Exceção-se do previsto no número 2, o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas a), b) e c) da cláusula 30.^a

5- O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adotado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas a), b) e c) da cláusula 30.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea d) da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores deem o seu acordo.

6- Podem, ainda, ser estabelecidos horários de trabalho aos sábados, domingos e feriados para os trabalhadores que deem o seu acordo ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho normal

1- O horário de trabalho normal é fixado pela empresa entre as 8h00 e as 20h00, de segunda a sexta-feira, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso, sem prejuízo do disposto neste acordo ou na lei.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância do trabalhador, salvo o disposto na cláusula 30.^a

3- A alteração relevante do horário de trabalho que tenha sido fixado há mais de 10 anos ou tenha sido individualmente acordado, tem de ser precedida de acordo do trabalhador.

4- As alterações ao horário que impliquem acréscimo comprovado de despesas para os trabalhadores conferem o direito a uma compensação económica.

Cláusula 35.^a

Horário de trabalho diferenciado

1- O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efetiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8h00 às 20h00.

2- Quando o trabalho se efetive num único período, a duração deste será de 6 horas consecutivas.

3- Quando o trabalho seja prestado em dois ou mais períodos, a duração da jornada de trabalho pode ser de 7 a 10 horas, com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal não pode ser ultrapassado.

4- A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 36.^a

Horário de trabalho flexível

1- Horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e descanso diário são móveis, havendo porém, períodos de permanência obrigatória.

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

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

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

5- 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 a empresa anuir em maior prazo.

Cláusula 37.^a

Horário de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O horário por turnos rotativos é aquele em que a prestação de trabalho se efetua por períodos diários sucessivos e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala preestabelecida.

3- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no presente acordo não pode ser ultrapassado.

4- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a empresa e o trabalhador.

5- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos, salvo o disposto na cláusula 30.^a

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

7- A empresa deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 38.^a

Intervalos de descanso

1- Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a 2 horas e 30 minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

2- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

Cláusula 39.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores da empresa, em qualquer das modalidades previstas na lei.

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

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

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

5- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição adicional por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 desta cláusula, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título, que não pode ser absorvido por quaisquer atualizações de outras componentes salariais.

6- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição adicional de 47 % não podem, em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 47 % da sua retribuição de base.

Cláusula 40.^a

Trabalho noturno

Para efeitos do presente acordo, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 41.^a

Regime geral do trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade, quando haja acordo entre a empresa e os trabalhadores.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior;

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

4- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja

prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição da empresa.

5- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa e, ainda, quando expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos ou assistência inadiável ao agregado familiar.

6- O trabalho suplementar previsto na alínea *a*) do número 3 fica sujeito ao limite de 200 horas anuais por trabalhador.

Cláusula 42.^a

Regime especial de trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites máximos legalmente estabelecidos.

Cláusula 43.^a

Regime do serviço de limpeza

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

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

SECÇÃO III

Mobilidade

Cláusula 44.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

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

2- A empresa e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão ou no decurso da execução do contrato, que o local de trabalho abrange determinada área geográfica, que não pode, porém, exceder um distrito.

3- A empresa pode transferir o trabalhador para:

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

b) Outro local de trabalho num raio de 40 km da sua residência;

c) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido,

uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela empresa.

4- Fora dos casos previstos no número 3, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço ou do seu encerramento.

5- Para os efeitos previstos no número 3, a empresa deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

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

7- Sempre que da transferência resulte a necessidade de mudança de residência do trabalhador, a empresa custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

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

9- Quando, em resultado da transferência para outra localidade, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho, a empresa custeará essas despesas.

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

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 61.^a, número 1, alínea *d*);

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

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

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

10- Para os efeitos do número 4, considera-se que existe prejuízo sério quando se verifiquem, designadamente, as seguintes situações:

a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;

b) Ascendentes que coabitam com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

c) Frequência com aproveitamento em estabelecimento de ensino que não exista no local para onde se pretende efetuar a transferência;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos, desde que o trabalhador invoque e fundamente esse prejuízo.

11- Nas transferências a realizar, a empresa deve optar, entre os trabalhadores que reúnam o perfil pretendido, pelos que sofrerem menor prejuízo.

12- A transferência de local de trabalho a pedido do trabalhador depende do acordo da empresa, que observará o disposto nos números seguintes.

13- Desde que se mostrem reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar e a empresa considere viável a transferência, devem ser considerados, entre outros, os seguintes fatores de preferência:

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

b) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

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

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

14- Se, em relação a mais do que um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos fatores, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

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

Cláusula 45.^a

Cedência temporária de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efetivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respetivas condições.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

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

5- A cedência não implica a alteração da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de trabalho praticado

nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito à empresa cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

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

Cláusula 46.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a empresa e uma entidade prevista no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com a CGD e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra empresa nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova empresa implica o regresso do trabalhador à CGD, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 47.^a

Definição de retribuição

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo II;

b) As diuturnidades;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, pela empresa ao trabalhador.

3- Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da empresa ao trabalhador.

4- Não constituem, porém, retribuição as seguintes prestações de natureza pecuniária:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prémio de final de carreira;

c) Gratificações extraordinárias concedidas pela empresa como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

d) Prestações efetuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

e) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos para falhas, por mudança do local de trabalho, por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

f) Quaisquer quantias pagas pela empresa ao trabalhador, que revistam natureza indemnizatória ou compensatória de despesas efetuadas;

g) Quantias processadas pela empresa a pedido de empresas ou entidades públicas onde o trabalhador se encontre temporariamente a prestar trabalho;

h) Subsídios de refeição;

i) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador estudante.

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

Cláusula 48.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2- O pagamento da retribuição será efetuado por crédito em conta depósito à ordem constituída na CGD, de que o trabalhador seja titular.

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador, ou colocar à disposição deste por meios eletrónicos, documento onde conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional, nível de retribuição, número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, identificação da apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 49.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

Cláusula 51.^a

Tabela salarial

A tabela salarial é a que consta no anexo II.

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

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

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

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do número 1 são utilizados os critérios definidos na cláusula 7.^a

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

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

Cláusula 53.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal efetiva auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3- A retribuição e o subsídio de férias são pagos de uma só vez e antes do início das férias.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Remuneração de trabalho noturno

1- A remuneração de trabalho noturno é superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

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

Cláusula 56.^a

Subsídio de trabalho por turnos

1- Os trabalhadores em regime de turnos rotativos (3 turnos), quando seja prestado trabalho noturno, têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % do respetivo nível mais diuturnidades.

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

3- Os subsídios previstos nos números anteriores englobam a remuneração devida pelo trabalho prestado no período noturno e são devidos, apenas, enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho.

4- O subsídio previsto nesta cláusula conta para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e Natal.

Cláusula 57.^a

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

Para os trabalhadores que não estejam abrangidos pelo regime de trabalho por turnos, com direito a auferir os acréscimos remuneratórios previstos na cláusula anterior, a retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados, tem um acréscimo de 50 %.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 58.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor fixado no anexo III, que será pago mensalmente.

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

3- Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não recebe o subsídio previsto nos números anteriores.

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do sindicato ou da comissão de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 59.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exercem funções de caixa ou caixa-móvel têm direito, enquanto exercerem as respetivas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo III, nos seguintes termos:

a) 50 % do abono para falhas, se tais funções forem exer-

cidas até 11 dias normais de trabalho, inclusive, dentro do mesmo mês de calendário;

b) À totalidade do abono, se as funções forem exercidas por mais de 11 dias dentro do mesmo mês de calendário.

2- Considera-se caixa ou caixa-móvel o trabalhador que executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares ou tratamento de operações realizadas em máquinas automáticas.

Cláusula 60.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

a) Diurno

1.ª hora

Retribuição/hora acrescida de 50 %

2.ª hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 75 %

b) Noturno:

1.ª hora

Retribuição/hora acrescida de 87,5 %

2.ª hora e subsequentes:

Retribuição/hora acrescida de 118,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar previsto no número anterior se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um outro subsídio de refeição de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 58.^a

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

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

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

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

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

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

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, tem direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 58.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito a um outro subsídio de refeição de igual montante.

Cláusula 61.^a

Despesas com deslocações

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

- a) É pago pela empresa o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião é utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima é utilizada a 1.ª classe;

d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a empresa pagar-lhe-á 0,50 euros por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;

e) Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo entre este e a empresa.

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

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

4- Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, é sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respetivamente, depois das 13h00 ou das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor fixado no anexo III.

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

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

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

9- Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no valor fixado no anexo III.

10- Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 90.^a, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

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

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

13- Para as deslocações de duração superior a um mês

poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

Cláusula 62.^a

Prémio de final de carreira

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

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

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 6/10, 7/10, 8/10 ou 9/10 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no AE ora revogado e na cláusula 118.^a, terá direito a um prémio de final de carreira no valor de, respetivamente, 1,2 - 0,9 - 0,6 e 0,3 vezes da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no acordo de empresa ora revogado.

Cláusula 63.^a

Subsídios a trabalhador estudante

Os trabalhadores estudantes têm direito aos subsídios previstos na cláusula 95.^a

Cláusula 64.^a

Subsídio de apoio ao nascimento

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo III.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa o subsídio será pago apenas ao que solicitar o subsídio infantil.

Cláusula 65.^a

Subsídio infantil

1- É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor fixado no anexo III.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até agosto do ano em que se vencer o direito ao subsídio de estudo.

3- Nos casos em que seja autorizado o adiamento do início da escolaridade obrigatória com fundamento em deficiência ou doença da criança, o subsídio é devido até à data em que o trabalhador adquire o direito ao subsídio de estudo trimestral em relação a essa criança.

4- O subsídio referido no número 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

5- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa ou de empresas do grupo, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

6- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença ou apo-

sentação, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

Cláusula 66.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo III.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 30 de novembro, 28 de fevereiro, 31 de maio e 31 de agosto.

3- Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea *a*) do número 1 da cláusula 96.^a e dos números 5 e 6 da cláusula anterior.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula não são acumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

Cláusula 67.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores da empresa podem beneficiar, nos termos dos estatutos da Caixa Geral de Depósitos, SA, de uma participação nos lucros de cada exercício, na quota parte da percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho da administração da CGD.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados, dispensas de trabalho e férias

Cláusula 68.^a

Descanso semanal

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

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório quando o somatório dos períodos de trabalho perfizer um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário, a gozar num dos três dias úteis seguintes, sem prejuízo da retribuição.

Cláusula 69.^a

Feriados e dispensas de trabalho

1- Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus, 10 de junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1 de dezembro, 8 de dezembro e 25 de dezembro.

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

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

a) Na véspera de Natal;

b) No dia do seu aniversário natalício;

c) Meio dia no primeiro dia de escola para os filhos que ingressarem no primeiro ano do ensino básico do 1.º e do 2.º ciclo.

4- No caso de ambos os responsáveis parentais serem trabalhadores da empresa ou de empresas do grupo, a dispensa prevista na alínea *c*) do número anterior apenas pode ser gozada por um deles.

Cláusula 70.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável esse direito e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído, fora dos casos previstos na lei e no presente acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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

4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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

6- Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

7- Todos os períodos de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, mediante acordo com a empresa.

8- Sem prejuízo do período de férias previsto no número 1, os trabalhadores têm direito, em cada ano, a um dia de licença com retribuição quando perfizerem 55 anos de idade e 30 anos de serviço efetivo na empresa, aqui se incluindo o tempo de serviço prestado a empresas do grupo.

9- O dia de licença previsto no número anterior tem de ser gozado, em cada ano em que se vence, ou, em caso de manifesta impossibilidade, até 31 de março do ano subsequente, não podendo, em qualquer caso, ser substituído por remuneração, nem pago em caso de cessação do contrato.

Cláusula 71.^a

Acumulação de férias

Poderão acumular férias de dois anos, com o acordo da empresa, os trabalhadores que pretendam gozar férias no estrangeiro, desde que o requeiram formalmente no ano anterior e o período de acumulação não afecte o bom funcionamento dos serviços, devendo-se observar que, em cada ano, deverá haver um período mínimo de gozo de férias de 13 dias úteis.

Cláusula 72.^a

Férias seguidas ou interpoladas

- 1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.
- 2- Todavia, a empresa e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 10 dias sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 73.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado que seja posterior ao do início do impedimento:

a) Se o impedimento cessar antes de abril, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de trabalho, a um período de férias e respetivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço;

b) Se o impedimento cessar após 31 de março, o trabalhador tem direito, após a prestação de 3 meses de efetivo serviço, a um período de férias e respetivo subsídio correspondentes a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 74.^a

Férias no ano da cessação do contrato

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

2- 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.

3- O período de férias vencido e não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade na empresa.

Cláusula 75.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

4- Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação das férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, nos termos das disposições legais aplicáveis.

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

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

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

Cláusula 76.^a

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

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

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

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da empresa, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 10 dias úteis de férias.

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

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

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

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse

ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da empresa, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 77.^a

Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.^a

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

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

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

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

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

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 80.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 75.^a

Cláusula 78.^a

Violação do direito a férias

1- Se a empresa, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao

trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 79.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 80.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

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

g) As dadas, nos termos deste acordo e da lei, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padras-tos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

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

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar, iniciando-se, fora destes casos, a contagem dos dias de ausência a partir do dia do evento, inclusive.

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

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

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

Cláusula 81.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

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

Cláusula 82.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com uma antecedência não inferior a 5 dias.

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

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

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

5- Nas diligências que eventualmente efetue para confirmar a justificação apresentada, a empresa recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 83.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

2- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se, nas faltas por doença, as regras contidas nesse regime.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a empresa complementará, em cada ano civil, o subsídio de doença pago pela Segurança Social, até perfazer 90 % do montante da remuneração mensal líquida auferida pelos trabalhadores, durante o período máximo de 90 dias, seguidos ou interpo-lados.

4- O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela Segurança Social como dando direito ao subsídio.

5- Para os trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações, nas faltas por doença a partir do 4.º dia de ausência e até ao 30.º dia, têm direito a um subsídio de doença de 90 % da retribuição de base e diuturnidade, cujo montante líquido não poderá ser superior ao valor da retribuição líquida auferida pelos trabalhadores.

6- O subsídio previsto no número anterior será pago a partir do 1.º dia de ausência nas situações de internamento hospitalar, faltas por motivo de cirurgia ambulatória, doença por tuberculose e doença com início no decurso do período de atribuição do subsídio parental que ultrapasse o termo deste período.

7- A partir do 31.º dia e até perfazer 1095 dias de ausência, têm direito ao pagamento da remuneração sujeita aos descontos legais.

8- A empresa procede, mensalmente, à comunicação das faltas ocorridas ao abrigo do número 5 à Caixa Geral de Aposentações (CGA), para efeitos de contagem de tempo.

9- Sem prejuízo do disposto no número 1, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

Cláusula 84.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar, têm como consequência:

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

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

2- Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de

férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento por inteiro do subsídio de férias.

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

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

SECÇÃO III

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 85.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade na empresa.

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

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso constarão dos mapas a que se refere o número 1 da cláusula 24.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 86.^a

Regresso do trabalhador

1- Terminado o impedimento, o trabalhador deve informar imediatamente por escrito a empresa desse facto e do dia em que pretende retomar o serviço dentro dos cinco dias subsequentes. No caso de doença terá de regressar no dia imediato ao da alta.

2- O trabalhador retomar o serviço no local de trabalho que lhe for determinado pela empresa.

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

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

Cláusula 87.^a

Licença sem retribuição

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

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade na empresa e o trabalhador beneficiário da mesma mantém o direito à categoria.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 24.^a

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

CAPÍTULO VII

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 88.^a

Medicina do trabalho

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

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

3- A empresa deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

4- Os serviços de medicina do trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia da doença, nomeadamente do foro oftalmológico.

5- Os trabalhadores estão obrigados a comparecer aos exames para os quais tenham sido regularmente convocados no âmbito da medicina do trabalho.

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

Cláusula 89.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, a empresa é obrigada a dotar os locais de trabalho de corretas condições de 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- O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3- Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em lo-

cais facilmente acessíveis, água potável em quantidades suficientes.

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

5- As operações de limpeza devem efetuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora do período de trabalho.

6- Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efetuados por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 90.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição por inteiro, como se estivesse ao serviço.

3- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo III ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO VIII

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 91.^a

Formação profissional

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

2- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que lhes sejam determinadas pela empresa, devendo estas ocorrer, prioritariamente, durante o horário laboral.

3- A realização das ações de formação preencherá, em média, 40 horas anuais por trabalhador.

4- Quando a frequência do curso ou ação de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou da residência aplica-se o disposto neste acordo sobre despesas com deslocações.

5- Quando a frequência do curso ou ação de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, pode, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser convencionalizado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 61.^a

6- Sem prejuízo do disposto na lei ou neste acordo, o período de duração das ações de formação a que se referem os números anteriores é remunerado como se de trabalho normal se tratasse.

7- Podem ainda ser proporcionadas outras ações de formação ou de aperfeiçoamento profissional, as quais, quando apoiadas na web, poderão também ser acedidas fora do local de trabalho.

SECÇÃO II

Trabalhador estudante

Cláusula 92.^a

Regalias do trabalhador estudante

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

2- Os horários previstos no número anterior não podem iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00.

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

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

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

6- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 93.^a

Marcação de férias

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

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

Cláusula 94.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

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

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

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

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de 4 dias por disciplina e ano letivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

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

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

Cláusula 95.^a

Subsídios a trabalhador estudante

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

2- No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, a empresa pagará o valor das respetivas propinas ou mensalidades.

3- A empresa concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no valor fixado no anexo III.

4- O subsídio de estudo é devido de setembro de cada ano a agosto inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 96.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores, incumbe ao trabalhador estudante:

a) Fazer prova, junto da empresa, da frequência e nível de ensino em que se encontrar matriculado;

b) Comprovar o aproveitamento escolar, em cada ano.

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

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

4- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 desta cláusula, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

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

6- As regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a empresa reputar os cursos de interesse para a atividade profissional, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, ou equivalente.

CAPÍTULO IX

Regime disciplinar

Cláusula 97.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre o trabalhador que se encontrar ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

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

Cláusula 98.^a

Infração disciplinar e exercício da ação disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação dolosa ou meramente culposa de deveres profissionais, por parte do trabalhador.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa, ou em quem este delegar, teve conhecimento da infração.

Cláusula 99.^a

Sanções aplicáveis

1- A empresa 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;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder dois terços da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 60 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 não pode exceder 60 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 120 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.

7- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem a audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 100.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa manterá devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares aplicadas, escriturado nos termos da lei.

2- Com autorização do trabalhador, a entidade patronal fornecerá ao sindicato, de que ele seja sócio, nota do registo das sanções que hajam sido aplicadas.

Cláusula 101.^a

Suspensão preventiva

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

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

3- A empresa pode também suspender a prestação do trabalho antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, o que deverá ser fundamentado.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

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

2- Havendo intenção de despedimento, na mesma data, será remetida à comissão de trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- No caso previsto no número anterior, se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à respetiva associação sindical.

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos nos números 2 e 3 da cláusula 98.^a

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

6- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório.

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

8- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

9- Concluídas as diligências probatórias, deve o processo, no caso de ter sido comunicada a intenção de despedimento, ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 5 dias, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa dispõe de trinta dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção à culpabilidade do trabalhador,

bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 9, sendo o caso, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à respetiva associação sindical.

Cláusula 103.^a

Notificação da nota de culpa

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

2- A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, será endereçada para a última morada que tenha sido indicada pelo trabalhador à empresa.

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

4- A presunção do número 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

Cláusula 104.^a

Instrução

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

Cláusula 105.^a

Execução da sanção

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

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 106.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou na comissão de trabalhadores;

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

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

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

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

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

Cláusula 107.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;

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

c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

d) Se não tiverem sido respeitados os prazos previstos nos números 2 e 3 da cláusula 98.^a

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O processo só pode ser declarado inválido se:

a) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa ou esta não tiver sido elaborada nos termos dos números 1, 2 e 3 da cláusula 102.^a;

b) Não tiver sido respeitado o princípio do contraditório nos termos enunciados nos números 6 a 9 da mesma cláusula;

c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 10 a 12 da cláusula 102.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 10 a 12 da cláusula 102.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção

de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a Instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais, não podendo essa indemnização ser inferior a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, nem ser globalmente inferior a 3 meses.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da instituição.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da Instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, a indemnização não será inferior a 1,25 meses da retribuição base e diuturnidades do trabalhador por cada ano completo de serviço ou fração, nem ser globalmente inferior a 3 meses.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

CAPÍTULO X

Segurança Social e cuidados de saúde

Cláusula 109.^a

Pensões de aposentação de reforma e de sobrevivência

1- Os trabalhadores da CGD que são subscritores da Caixa Geral de Aposentações e que se mantêm nesse regime continuam a estar abrangidos pelo estatuto da aposentação e pelo estatuto das pensões de sobrevivência e, bem assim, pelos regulamentos internos aprovados pelo conselho de administração da empresa, tudo nos termos e ao abrigo dos artigos 39.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 48.953, de 5 de abril de 1969, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 262/1980, de 7 de agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 211/1989, de 30 de junho, mantidos em vigor pelo artigo 9.º, número 2, alínea *a*), do Decreto-Lei n.º 287/1993, de 20 de agosto, isto sem prejuízo do disposto no número 6 do citado artigo 39.º

2- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se as regras previstas nesse regime para a reforma e sobrevivência.

Cláusula 110.^a

Outras prestações de Segurança Social

1- A empresa continua a assegurar aos seus trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações as prestações de Segurança Social que não sejam asseguradas por aquela entidade.

2- Para os trabalhadores referidos no número anterior, a empresa assegura ainda o pagamento do subsídio de desemprego, em termos similares aos que se encontram legalmente estabelecidos para a generalidade dos trabalhadores por conta de outrem.

3- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se os termos e condições previstos nesse regime para as eventualidades cobertas pelo mesmo.

Cláusula 111.^a

Assistência médica e cuidados de saúde

1- A prestação de assistência médica e de cuidados de saúde aos trabalhadores da empresa e respetivos familiares continua a ser assegurada pelos serviços sociais da CGD, nos termos estabelecidos por lei e pelos estatutos desses serviços.

2- Aos trabalhadores oriundos do ex-BNU aplica-se o regime decorrente do protocolo celebrado em 28 de novembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes, anexo ao presente acordo (anexo V).

CAPÍTULO XI

Maternidade e paternidade

Cláusula 112.^a

Regime de parentalidade

1- Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de proteção na parentalidade previsto na lei.

2- Aos trabalhadores inscritos na Caixa Geral de Aposentações serão assegurados pela empresa os direitos previstos na lei em matéria de proteção na parentalidade.

3- Aos trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social aplicam-se as regras próprias desse regime, procedendo a Segurança Social ao pagamento das prestações aí previstas.

CAPÍTULO XII

Empréstimos para habitação

Cláusula 113.^a

Crédito à habitação

1- A empresa concederá aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo IV.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados no máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

3- Em condições excecionais, a empresa poderá introduzir um regime de quotas, com prévia consulta ao sindicato.

Cláusula 114.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo III e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 115.^a

Taxas de juro e outras condições

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

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

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

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 116.^a

Comissão paritária

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

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos e os outros três pela empresa.

3- Cada parte designará dois elementos suplentes.

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

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

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

7- Na votação das deliberações não é permitida abstenção.

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

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deverá estar constituída no período de trinta dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

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

Cláusula 117.^a

Promoções

Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido antes da data de entrada em vigor do presente acordo mantêm o direito à promoção para o nível imediatamente superior, nos termos previstos na cláusula 16.^a do acordo de empresa ora revogado.

Cláusula 118.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com o disposto na cláusula 67.^a do acordo de empresa ora revogado, considerando o número de anos decorridos no escalão aplicável que estiver em curso.

Cláusula 119.^a

Anuidades e diuturnidades

1- A aplicação do regime previsto na cláusula 52.^a não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiram a título de anuidades e diuturnidades.

2- O regime de diuturnidades constante do acordo de empresa ora revogado continua a aplicar-se aos trabalhadores até ao vencimento da diuturnidade em curso, ao abrigo desse regime e pelo valor desse regime.

3- O regime de diuturnidades previsto na cláusula 52.^a inicia-se apenas a partir do vencimento da diuturnidade em curso, quer quanto à contagem do tempo de serviço, quer quanto ao valor das novas diuturnidades.

Cláusula 120.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, quer tenham sido celebrados antes, quer tenham sido celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 121.^a

Revogação do acordo anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o acordo de empresa outorgado pelas partes e publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 21, 1.^a série, de 8 de junho de 2008, com as alterações outorgadas pela federação do sector financeiro, em representação dos referidos sindicatos, publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 14, 1.^a série, de 15 de abril de 2011.

Declaração

Trabalhadores com contrato de provimento

As normas constantes do acordo de empresa supra serão aplicadas pela Caixa Geral de Depósitos, SA como normas regulamentares de natureza administrativa e de direito público aos trabalhadores que se mantêm sujeitos ao regime jurídico do funcionalismo público, nos termos dos artigos 31.º, número 2 e 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de abril de 1969, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 461/1977, de 7 de novembro, mantidos em vigor pelos artigos 7.º, número 2 e 9.º, número 3, do Decreto-Lei n.º 287/1993, de 20 de agosto e que se encontrem filiados no sindicato outorgante.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias, níveis mínimos e descrição de funções

Grupo	Áreas funcionais	Categorias	Nível mínimo	Descrição
A	Diretivas	Diretor	16	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das atividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar ao nível do conselho de administração. Poderá reportar diretamente à administração. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
		Diretor adjunto	14	
		Subdiretor	13	
B	Comercial	Coordenador de gabinete empresas	11	É o trabalhador que, no exercício da competência que lhe foi superiormente delegada, assegura a coordenação de um ou mais gabinetes de empresas e respetiva atividade comercial, podendo acompanhar também uma carteira de clientes. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Gerente	11	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Subgerente	10	É o trabalhador que, em plano subordinado e no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, participa na gestão comercial e administrativa de uma ou mais agências. Pode coordenar atividades relacionadas com agências ou regiões ou com recuperação de crédito junto de um órgão diretivo. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
		Gestor de clientes	6	É o trabalhador que exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender e negociar com os clientes que integram a sua carteira e com potenciais clientes por forma a, de acordo com o perfil e com as estratégias comerciais definidas em cada momento, satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da empresa.
		Supervisor	8	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
		Assistente	4	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes, na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exerce as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.
	Técnica	Técnico Grau I	14	É o trabalhador que participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da empresa. Elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente à administração. Quando em representação da empresa, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

		Técnico grau II	12	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. Exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
		Técnico grau III	10	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e de acordo com diretrizes superiores, elabora, individualmente ou em grupo, pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza ações e operações inerentes à sua atividade. Não tendo funções de coordenação/supervisão de outros técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior, pode fazê-lo sempre que tal se mostre necessário. Exerce as funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. É diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
		Técnico grau IV	8	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade e sob orientação e controlo de superior hierárquico, executa ou colabora na execução de pareceres, estudos e análises de natureza técnica e/ou científica, propõe soluções, participa em projetos, processos ou diligências e concretiza as ações e operações inerentes à sua atividade. É diretamente responsável perante a respetiva chefia. Pode representar a empresa em assuntos da sua especialidade.
		Técnico assistente	6	É o trabalhador que, dentro da sua área de especialidade, executa tarefas de apoio aos técnicos da mesma área, preparando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou científica, podendo também propor soluções, participar em projetos, processos ou diligências e concretizar as ações e operações inerentes à sua atividade, sempre sob a supervisão e controlo de outro técnico que se responsabiliza perante a respetiva chefia. Não pode representar a empresa.
		Responsável de área	11	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho. Às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.
		Coordenador	10	
		Supervisor	8	É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de uma unidade de trabalho de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Pode coordenar outras atividades de apoio relacionadas com uma ou mais unidades de trabalho.
		Secretário	6	É o trabalhador que exerce funções de confiança junto dos membros do conselho de administração ou de direção, nomeadamente, gerindo as suas agendas, estabelecendo contactos, recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.
	Operativa	Assistente	4	É o trabalhador que realiza tarefas de carácter administrativo e operativo se inserido num departamento central, ou de cariz operativo e comercial se enquadrado numa área comercial. Neste caso poderá, nomeadamente, apoiar na prospeção e captação de clientes, na gestão de clientes e assegurar o contacto com os clientes incluídos nas carteiras dos gestores de clientes. Em ambos os casos, exerce as suas funções sob orientação superior. Podem supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

C	Apoio geral	Telefonista	3	É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, encaminhando para telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.
		Motorista	2	É o trabalhador a quem compete o serviço de condução de viaturas, zelar pela conservação das mesmas e acionar junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.
		Contínuo	2	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
		Trabalhador de limpeza	1	É o trabalhador que executa tarefas de limpeza e manutenção das instalações e equipamentos da empresa.

ANEXO II

Tabela salarial 2019

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	641,50				
2	736,00				
3	825,00				
4	938,00				
5	1 068,00	1 115,00			
6	1 193,50	1 255,00			
7	1 260,00	1 321,00			
8	1 356,00	1 424,50			
9	1 491,00	1 567,00			
10	1 621,00	1 702,00			
11	1 812,49	1 900,15			
12	1 958,00	2 056,00			
13	2 131,00	2 234,50	2 346,00		
14	2 342,00	2 459,23	2 577,38		
15	2 557,15	2 680,56	2 819,13		
16	2 774,12	2 911,19	3 059,37	3 209,59	
17	2 978,96	3 128,66	3 283,93	3 450,33	
18	3 295,57	3 469,04	3 648,59	3 836,22	4 058,76

Tabela salarial 2020

Níveis	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
1	658,50				
2	753,00				
3	842,00				
4	955,00				
5	1 085,00	1 132,00			
6	1 210,50	1 272,00			
7	1 277,00	1 338,00			

8	1 373,00	1 441,50			
9	1 508,00	1 584,00			
10	1 638,00	1 719,00			
11	1 829,49	1 917,15			
12	1 968,00	2 066,00			
13	2 141,00	2 244,50	2 356,00		
14	2 352,00	2 469,23	2 587,69		
15	2 567,38	2 691,28	2 830,41		
16	2 785,22	2 922,83	3 071,61	3 222,43	
17	2 990,88	3 141,17	3 297,07	3 464,13	
18	3 308,75	3 482,92	3 663,18	3 851,56	4 075,00

ANEXO III

Cláusulas de expressão pecuniária para 2019 e 2020

	Valor 2019	Valor 2020
Diuturnidades	50,45	46,00
Subsídio de refeição diário	11,23	11,32
Abono para falhas	149,00	150,10
Seguro de acidentes pessoais em deslocação em serviço		
Subsídio de apoio ao nascimento	766,00	775,00
Subsídio infantil	56,70	57,13
Subsídio de estudo		
1.º ao 4.º ano	30,50	31,00
5.º e 6.º ano	43,50	44,00
7.º ao 9.º ano	53,10	54,00
10.º ao 12.º	65,00	65,50
Ensino superior	77,50	78,50
Subsídio a trabalhador estudante	20,85	21,01
Ajudas de custo		
Em Portugal (por inteiro)	50,80	51,50
Deslocações diárias	16,00	16,50
No estrangeiro (por inteiro)	122,50	125,00
Indemnização por morte em acidente de trabalho	150 000,00	151 130,00
Crédito habitação	212 942,00	214 540,00

ANEXO IV

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

1- Os empréstimos, objeto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores da CGD 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.

2- São concedidos empréstimos para substituição e outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros contraídos, seja a que título for por terceiros.

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.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;

b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;

c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do precedente número 1:

a) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da habitação constituída;

b) O novo financiamento não poderá ser superior a 100 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação ou do valor de avaliação se for inferior, 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 poderá exceder 50 % do valor da avaliação pela empresa, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do número 1 não poderá exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 4.º

Artigo 3.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo, aposentados e reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental;

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 2.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 em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora em cada sentido, em transportes públicos ou viatura disponibilizada pela empresa e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 4.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1- O limite máximo do empréstimo a conceder será o estabelecido no acordo de empresa.

2- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não poderá exceder 100 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo de empresa como valor total da habitação.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao decorrer das regras de risco internas existentes na empresa e aplicáveis aos clientes de crédito habitação.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

A empresa reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efetuar as diligências necessárias para a con-

firmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Prazos de amortização

1- O prazo máximo dos empréstimos será de 40 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2- Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 8.º

Taxas de juro

A taxa de juro será a que estiver fixada no acordo de empresa.

Artigo 9.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão feitos em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- As prestações serão sempre deduzidas mensalmente nos vencimentos dos beneficiários ou debitadas nas respetivas contas de depósito, devendo, na última hipótese, os trabalhadores tomarem o compromisso de receberem o vencimento por transferência de conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos.

4- A concessão de adiantamento, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 12.º

Artigo 10.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a empresa 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com a CGD.

Artigo 11.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 trabalhadores tenham alienado o primitivo objeto, com vista a transferência para nova habita-

ção e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 12.º

Seguros

1- O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respetiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da CGD.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge ou companheiro(a) seja necessário para o cálculo do montante a mutualizar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário terá também de fazer um seguro multiriscos, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a CGD, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela CGD, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «Caixa Geral de Depósitos, SA está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

Artigo 13.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 trabalhador 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, caso em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 14.º

Situações especiais

1- Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal, vigentes na empresa, estejam a exercer a atividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo a empresa fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse da empresa, para qualquer outra modalidade.

2- Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita da empresa para a cedência do uso e fruição.

3- A não observação do disposto no número anterior determinará o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 15.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará 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 *f*) do número 1 do artigo 1.º e da alínea *c*) do número 1 do artigo 2.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, a empresa pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 16.º

Extinção do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na CGD, será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de aposentação ou reforma e despedimento coletivo.

2- Nos casos não previstos no número anterior, será exigível o reembolso imediato da dívida, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias ativas de igual prazo, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se a empresa admitir que se justifique a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 17.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes na empresa e aplicáveis aos clientes de crédito habitação.

Artigo 18.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A empresa será reembolsada de todas as despesas que

haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 19.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor na data da sua assinatura.

Artigo 20.º

Disposições transitórias

1- O disposto no número 2 do artigo 12.º só será obrigatório para os processos autorizados depois da entrada em vigor do presente acordo de empresa.

2- Em tudo o que não esteja previsto no presente regulamento, aplicar-se-á subsidiariamente, com as necessárias adaptações, o estabelecido em vigor na CGD para operações da mesma natureza na rede comercial.

ANEXO V

(Protocolo celebrado em 28 de novembro de 2001 entre a CGD e os sindicatos outorgantes, relativo à assistência médico-social dos trabalhadores oriundos do ex-BNU)

Protocolo

Entre:

A Caixa Geral de Depósitos, SA, pessoa colectiva n.º 500960046, com sede na Av.ª João XXI, n.º 63, em Lisboa, adiante designada por CGD; e

O Sindicato dos Bancários do Centro, pessoa colectiva n.º 500842639, com sede na Av.ª Fernão de Magalhães, n.º 476, em Coimbra, o Sindicato dos Bancários do Norte, pessoa colectiva n.º 500955743, com sede na Rua Cândido dos Reis, n.º 130, no Porto, e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, pessoa colectiva n.º 500825556, com sede na Rua de S. José, n.º 131, em Lisboa, adiante designados por sindicatos,

Considerando

I) que, por efeito da incorporação do BNU na CGD, ocorrida em 23 de julho de 2001 (adiante: data da fusão), os trabalhadores do BNU então no activo passaram, nos termos da lei, a ser trabalhadores da CGD;

II) que os ex-trabalhadores do BNU então na situação de reforma e os pensionistas de sobrevivência do mesmo banco, bem como os respectivos familiares, se mantêm como beneficiários dos Serviços de Assistência Médico-Social (adiante designados por SAMS);

III) que a situação descrita e as respectivas incidências ao nível do regime de prestação de assistência médico-social a esses universos se reveste de carácter excepcional, justificando, assim, a adopção de medidas especificamente aplicáveis ao caso, é celebrado o presente protocolo que se rege pelas seguintes cláusulas:

1.^a

Os trabalhadores do BNU no activo na data da fusão têm de optar, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa e à atribuição de participações e outros apoios para aqueles fins, pelos SAMS dos sindicatos ou pelo regime dos serviços sociais da CGD.

2.^a

1- A opção referida na cláusula anterior será exercida mediante o preenchimento de declaração nos termos do modelo anexo, da qual consta a alternativa entre SAMS e serviços sociais, cabendo a cada trabalhador assinalar inequivocamente a sua escolha.

2- A opção será exercida até 31 de janeiro de 2002, abrangendo necessariamente o trabalhador declarante, bem como os respectivos familiares.

3- A mesma opção produz efeitos desde a data da fusão e é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho.

3.^a

1- Os trabalhadores que, nos termos da cláusula 2.^a, optarem pelo regime dos SAMS mantêm a qualidade

– de beneficiários dos SAMS, a quem caberá a obrigação de assegurar todos os benefícios e prestações nas áreas médico-medicamentosa e outros apoios conexos, nos termos dos normativos que nestes vigorem a qualquer tempo,

– e de sócios dos serviços sociais, a quem caberá a obrigação de assegurar as modalidades de benefícios e prestações nas áreas da Segurança Social, desportiva, cultural, ocupação dos tempos livres, comercial e linhas de crédito conexas com estas áreas, nos termos dos normativos relativos a estas matérias que nestes vigorem a qualquer tempo.

2- Tanto os SAMS como os serviços sociais só ficam obrigados a assegurar as modalidades de benefícios e prestações acima referidos aos familiares que, segundo os respectivos regulamentos e estatutos, possam ser inscritos como beneficiários.

4.^a

1- Aos trabalhadores que optarem pelos SAMS, bem como aos respectivos familiares, é mantida a inscrição nos SAMS após a passagem à situação de reforma.

2- A situação referida no número anterior é extensiva aos respectivos pensionistas de sobrevivência.

5.^a

Os ex-trabalhadores reformados do BNU e os respectivos familiares, bem como os titulares de pensões de sobrevivência, beneficiários dos SAMS à data da fusão, mantêm essa qualidade.

6.^a

Relativamente aos trabalhadores no activo que optarem pelos SAMS, as contribuições para estes serviços serão calculadas através da aplicação das seguintes taxas:

a) A cargo da CGD - 6,5 % sobre a retribuição mensal efectiva;

b) A cargo dos trabalhadores - 1 % sobre a retribuição de base.

7.^a

Relativamente às situações a que se refere a cláusula 5.^a, as contribuições para os SAMS serão calculadas pela aplicação das taxas a seguir indicadas sobre a totalidade das respectivas pensões:

a) A cargo da CGD - 8,75 %;

b) A cargo dos reformados e titulares das pensões de sobrevivência - 1,25 %.

8.^a

Até 28 de fevereiro de 2002, as partes avaliarão os resultados da aplicação do presente protocolo.

Lisboa, 28 de novembro de 2001.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Anexo ao protocolo de 28 de novembro de 2001

Declaração de opção

Eu,, (nome), empregado da CGD n.º, tendo tomado conhecimento do conteúdo do protocolo celebrado em 28 de novembro de 2001, transcrito no verso, declaro que opto, no que respeita à prestação de assistência médica e medicamentosa, à atribuição de participações para os mesmos fins, e, bem assim, à concessão de subsídios, tudo nos termos previstos nos respectivos regulamentos e estatutos, pelo regime próprio dos:

SAMS

Serviços sociais da CGD

Nota: Preencher apenas um dos campos.

Ao fazer esta opção, tenho consciência de que a mesma é irrevogável, sem prejuízo de eventuais alterações de regime decorrentes da contratação colectiva de trabalho, produz efeitos a partir de 23 de julho de 2001, data da fusão do BNU na CGD, abrange o meu agregado familiar e se faz sem prejuízo dos demais direitos emergentes da minha qualidade de sócio dos serviços sociais da CGD.

Data/...../.....

Assinatura

Lisboa, 30 de janeiro de 2020.

Pela Caixa Geral de Depósitos, SA:

Paulo José Ribeiro Moita Macedo, vice-presidente do conselho de administração e presidente da comissão executiva.

Maria João Borges Carioca Rodrigues, vogal executiva do conselho de administração e da comissão executiva.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, mandatário e secretário da direção.

João Miguel Silva Lopes, mandatário e vogal da direção.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, antes denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Rui Fernando da Cunha Mendes Riso, mandatário e presidente da direção.

Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária e vogal da direção.

Depositado em 6 de março de 2020, a fl. 119 do livro n.º 12, com o n.º 42/2020, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Ponto Seguro -
Mediação de Seguros, L.^{da} e o Sindicato Nacional
dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) -
Alteração salarial e outras**

A Ponto Seguro - Mediação de Seguros, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), outorgantes do acordo de empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2018, acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 49.^a e o anexo I do acordo de empresa, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 19, de 22 de maio de 2018, passam a ter a redacção seguinte:

Cláusula 49.^a

(Apoio à parentalidade)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis («educando») a seu cargo, têm direito a receber do empregador, por cada filho ou afilhado civil, uma comparticipação nas despesas de apoio à parentalidade ou para estudos, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:

- a) Até aos 10 anos: 60,00 €;
- b) Dos 11 até aos 18 anos: 90,00 €;
- c) Dos 19 até aos 25 anos: 125,00 €.

3- A comparticipação prevista na alínea c), do número anterior, depende da verificação cumulativa do requisito dos filhos ou afilhados civis fazerem parte do agregado familiar e se encontrem a estudar.

4- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos

exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de empresa signatária do presente AE, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

6- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro de cada ano.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

ANEXO I

(Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária)

A - Tabela salarial para 2020

Nível salarial	2020
16	2 672,00 €
15	2 415,00 €
14	2 168,00 €
13	1 958,00 €
12	1 804,00 €
11	1 649,00 €
10	1 520,00 €
9	1 383,00 €
8	1 243,00 €
7	1 159,00 €
6	1 060,00 €
5	975,00 €
4	874,00 €
3	790,00 €
2	750,00 €
1	700,00 €

B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2020 (cláusula 38.^a): 11,00 €.

C - Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 42. ^a número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal	
Por diária completa	79,00 €

Refeição isolada	14,00 €
Dormida e pequeno-almoço	51,00 €
Cláusula 42.ª número 5 - Valor por km (O valor por km é o fixado para a Administração Pública em cada ano)	
Cláusula 43.ª - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	155,00 €

Artigo 2.º

A presente revisão abrange 1 empregador, nomeadamente a Ponto Seguro - Mediação de Seguros, L.ª, num universo de cerca de 39 trabalhadores.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2020.

A Ponto Seguro - Mediação de Seguros, L.ª:

Vasco Hernandez Pinheiro, na qualidade de gerente.

Carlos Alberto Sousa Garcês, na qualidade de gerente.

Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA):

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de membro da direcção.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de membro da direcção.

Depositado em 6 de março de 2020, a fl. 119 do livro n.º 12, com o n.º 41/2020, 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 Associação Comercial, Industrial e Serviços de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS e outra e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Sector Empresarial da Cerâmica, dos Cimentos, do Vidro e Actividades Conexas dos Distritos de Braga, Porto e Viana do Castelo - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir se indicam, abrangidas pelo CC mencionado em título, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2019.

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Encarregado

Engenheiro técnico

Modelador de 1.ª

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Motorista de pesados

4.2- Produção

Decorador à pistola de 1.ª

Modelador de 2.ª

Oleiro rodista de 1.ª

5- Profissionais qualificados

5.3- Produção

Acabador de 1.ª

Cromador/roleiro de 1.ª e de 2.ª

Decorador manual de 1.ª

Decorador à pistola de 2.ª

Enformador e desenformador

Formista de 1.ª e de 2.ª

Forneiro

Oleiro asador-colador

Oleiro formista ou de lambugem de 1.ª

Oleiro rodista de 2.ª

Operador de máquinas de prensar ou prensador

Pintor manual de 1.ª e de 2.ª

Preparador de pasta

Torneiro

Vidrador

5.4- Outros

Motorista de ligeiros

6- Profissionais semiquualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Auxiliar de serviços

Porteiro ou guarda

6.2- Produção

Ajudante de forneiro

Acabador de 2.ª

Decorador manual de 2.ª

Embalador

Embrulhador

Lavador

Lixador

Oleiro formista ou de lambugem de 2.ª

Rebarbador

A- Aprendiz e praticante

Aprendiz

Praticante

Acordo coletivo entre a Indorama Ventures Portugal PTA, Unipessoal L.ª e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra - Integração em níveis de qualificação

Nos termos do despacho do Secretário de Estado Adjunto do Ministro do Emprego e da Segurança Social, de 5 de março de 1990, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª Série, n.º 11, de 22 de março de 1990, procede-se à integração em níveis de qualificação das profissões que a seguir

se indicam, abrangidas pelo AC mencionado em título, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 2019.

1- Quadros superiores

Coordenador de planeamento e compras III e II
Diretor II e I
Engenheiro sénior de sistemas de controlo e automação III, II e I
Supervisor (produção, elétrica, instrumentação e manutenção)
Técnico administrativo e financeiro III
Técnico de contabilidade III
Técnico oficial de contas II e I
Técnico de qualidade III
Técnico de planeamento de matérias primas III
Técnico de recursos humanos III
Técnico superior de engenharia III, II e I
Tesoureiro III

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Coordenador de planeamento e compras I
Secretário de direção II
Técnico administrativo e financeiro II
Técnico administrativo II
Técnico de contabilidade II
Técnico de qualidade II
Técnico de planeamento de matérias primas II
Técnico de recursos humanos II
Tesoureiro II

2.2- Técnicos de produção e outros

Comprador III
Encarregado de armazém II
Encarregado de ciclo de água II
Encarregado de ciclo de energia II
Técnico de fiabilidade III
Técnico de instrumentação III
Encarregado de laboratório II
Encarregado de produção II
Técnico de armazém III
Técnico de logística III
Técnico de manutenção/eletricista III
Técnico de manutenção/mecânico III
Técnico de produção painel II

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Encarregado de armazém I
Encarregado de ciclo de água I
Encarregado de ciclo de energia I
Encarregado de laboratório I
Encarregado de produção I

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Assistente administrativo II
Comprador II
Secretário de direção I
Técnico administrativo e financeiro I
Técnico administrativo I
Técnico de armazém II
Técnico de contabilidade I
Técnico de logística II
Técnico de qualidade I
Técnico de planeamento de matérias primas I
Técnico de produção painel I
Técnico de recursos humanos I
Técnico de segurança II
Tesoureiro I

4.2- Produção

Analista de laboratório II
Lubrificador II
Mecânico de instrumentos II
Serralheiro mecânico II
Soldador II
Técnico de desenho II
Técnico de fiabilidade II
Técnico de instrumentação II
Técnico de manutenção/eletricista II
Técnico de manutenção/mecânico II
Técnico de operação exterior II
Torneiro mecânico II

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente administrativo I
Técnico de segurança I

5.3- Produção

Analista de laboratório I
Lubrificador I
Mecânico de instrumentos I
Serralheiro mecânico I
Soldador I
Técnico de desenho I
Técnico de fiabilidade I
Técnico de instrumentação I
Técnico de manutenção/eletricista I
Técnico de manutenção/mecânico I
Técnico de operação exterior I
Torneiro mecânico I

5.4- Outros

Comprador I
Técnico de armazém I
Técnico de logística I

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Constituição

Estatutos aprovados em 20 a 30 de janeiro de 2020.

ESTATUTOS

TÍTULO I

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Nacional da Proteção Civil, doravante indicado pela sigla SNPC, é a organização sindical que representa os trabalhadores que a ele aderirem, que tenham formação em proteção civil, oficialmente reconhecida, e que desenvolvam atividade laboral, por conta de outrem, em entidades reconhecidas como agentes da proteção civil.

Artigo 2.º

Âmbito e sede

1- O SNPC exerce a sua atividade em todo o território nacional e tem a sua sede em Lisboa, João do Nascimento Costa, n.º 3A 1900-269 Lisboa.

2- O SNPC dispõe das delegações previstas nestes estatutos e poderá ainda criar outras através de proposta do secretariado nacional.

CAPÍTULO I

Objeto

Artigo 3.º

Fins

O SNPC tem por fins:

1- Promover, por todos os meios ao seu alcance, a defesa dos direitos económicos, sociais e profissionais dos seus associados, nomeadamente;

a) Intervindo em todos os problemas que afetem os trabalhadores no âmbito do sindicato, defendendo sempre a liber-

dade e direitos sindicais e pressionando o poder público para que eles sejam respeitados;

b) Desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural;

c) Promovendo a formação político-sindical dos seus associados, contribuindo, assim, para uma maior consciencialização face aos seus direitos e deveres e para uma mais harmoniosa realização profissional e humana;

d) Exigindo dos poderes públicos a feitura e o cumprimento de leis que defendam os trabalhadores e tendam a edificar uma sociedade mais livre, mais justa, mais fraterna e solidária;

e) Defender o direito ao trabalho e à estabilidade no emprego.

2- Cooperar com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela dos trabalhadores e manter com elas relações estreitas de colaboração e solidariedade.

3- O SNPC, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, é filiado na UGT - União Geral dos Trabalhadores.

4- O SNPC pedirá, nos termos estatutários, a sua filiação em organizações sindicais internacionais dos sectores da segurança coletiva e da Proteção Civil.

5- O SNPC, como afirmação concreta dos seus princípios e melhor prossecução dos seus fins, poderá filiar-se em outras organizações, nomeadamente em organizações vocacionadas para a formação profissional.

Artigo 4.º

Competências

1- O SNPC tem competências para:

a) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

b) Participar na elaboração da legislação do trabalho;

c) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores;

d) Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais;

e) Velar, por todos os meios ao seu alcance, pelo cumprimento das convenções de trabalho e pelo respeito de toda a legislação laboral;

f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos as-

sociados pelas entidades patronais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;

g) Prestar toda a assistência sindical, jurídica e judicial de que os associados necessitem nos conflitos resultantes de relações de trabalho;

h) Decretar greve e pôr-lhe termo;

i) Prestar serviços de ordem económica e ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;

j) Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados através da edição de publicações, realização de cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;

k) Dar parecer sobre todos os assuntos que digam respeito aos trabalhadores;

l) Aderir às organizações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos precisos termos destes estatutos;

m) Lutar, por todos os meios ao seu alcance, pela concretização dos seus objetivos no respeito pelos seus princípios fundamentais.

2- O SNPC reserva-se o direito de aderir, ou não, a quaisquer apelos que lhe sejam dirigidos com vista a uma ação concreta, tendo em consideração que a sua neutralidade não pode significar indiferença perante ameaças às liberdades democráticas ou direitos já conquistados ou a conquistar.

3- O SNPC tem personalidade jurídica e é dotado de capacidade judicial.

TÍTULO II

Dos sócios

Artigo 5.º

Categorias

O SNPC compõe-se de sócios:

- a) Ordinários;
- b) Honorários.

CAPÍTULO II

Dos sócios ordinários

Artigo 6.º

Noção

1- São sócios ordinários do SNPC todos os trabalhadores nos termos previstos nos presentes estatutos e que se inscrevam como tal.

2- O secretariado nacional poderá recusar a inscrição de um candidato, devendo, para tal notificá-lo da decisão no prazo de quinze (15) dias.

3- Da decisão do secretariado nacional cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 7.º

Direitos

São direitos dos sócios ordinários:

a) Participar em toda a atividade do SNPC de acordo com os seus estatutos;

b) Eleger e ser eleito para os órgãos do SNPC;

c) Gozar das regalias e benefícios que o SNPC lhes proporciona;

d) Receber, gratuitamente, todo o aconselhamento jurídico de que necessitar em questões relacionadas com a sua atividade profissional;

e) Beneficiar de apoio jurídico e judicial em questões do foro laboral, que será totalmente gratuito para os sócios com mais de um (1) ano de inscrição;

g) Ser informado de toda a atividade do sindicato;

h) Receber um exemplar destes estatutos, o cartão de sócio e informação sobre as atividades;

i) Recorrer para a mesa da assembleia geral sempre que haja matéria que contrarie os estatutos do sindicato.

Artigo 8.º

Deveres

São deveres dos sócios ordinários:

a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares, bem como as resoluções dos órgãos do SNPC;

b) Zelar pelo prestígio e bom nome do SNPC;

c) Aceitar os cargos para que foram eleitos ou nomeados e exercê-los gratuitamente;

d) Pagar regularmente as suas quotizações;

e) Comunicar, por escrito, a mudança de residência e quaisquer outras alterações pessoais que considere relevantes.

Artigo 9.º

Qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio ordinário aquele que:

a) Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;

b) Seja expulso do SNPC após procedimento disciplinar;

c) Deixar de pagar quotas por um período superior a seis (6) meses, desde que não tenha respondido à notificação.

2- A perda da qualidade de sócio não dá direito a receber qualquer verba do sindicato com fundamento em tal motivo.

Artigo 10.º

Readmissão

Poderá ser readmitido na qualidade de sócio ordinário aquele que:

a) Se inscreva como previsto no artigo 6.º destes estatutos;

b) Estando abrangido, por incumprimento da alínea c) do artigo 9.º vier a pagar as quotas atrasadas no prazo estipulado pelo secretariado nacional.

Artigo 11.º

Dos sócios honorários

São sócios honorários as pessoas singulares ou coletivas que tenham assinalado excecionalmente no decurso da sua atividade ou na sua vida pública, por atos que contribuam ou tenham contribuído para a valorização da Proteção Civil.

TÍTULO III

Regulamento disciplinar

Artigo 12.º

Competência disciplinar

O poder disciplinar sobre os associados do SNPC será exercido pelo conselho de disciplina que comunicará ao secretariado nacional as sanções que decidiu aplicar.

Artigo 13.º

Conceito de infração disciplinar

Constitui infração disciplinar todo o facto voluntário culposo imputável ao associado do SNPC que viole deveres legais, regulamentares ou estatutários.

Artigo 14.º

Processo disciplinar

1- Sob pena de nulidade, nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem que seja instaurado o respetivo processo disciplinar e sejam concedidos ao infrator todos os meios de defesa admitidos em direito.

2- O processo disciplinar inicia-se com o despacho emitido pelo conselho de disciplina e consequente formulação da nota de culpa.

3- A nota de culpa conterá a descrição dos factos imputados ao associado, sempre que possível, com a indicação do tempo, modo e lugar da sua prática, terminando com a especificação das normas violadas.

4- Na defesa, deve o associado, no prazo de dez (10) dias, expor com clareza e concisão os factos e as razões que invoca a seu favor, requerer as diligências que considere úteis, apresentar testemunhas, no máximo de dez (10) dias, e requerer a junção ao processo dos documentos que apresente.

5- A falta de resposta no prazo indicado no número anterior vale, para todos os efeitos, como efetiva audiência do infrator.

6- A decisão será tomada no prazo de trinta (30) dias a contar da apresentação da defesa, podendo esse prazo ser excecionalmente prorrogado por mais trinta (30) dias, se o conselho de disciplina o entender necessário por complexidade e/ou extensidade do processo.

7- Nenhuma sanção poderá ser executada sem que o infrator seja notificado da decisão tomada e dos fundamentos que a determinem.

Artigo 15.º

Medidas disciplinares

1- Poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares aos associados do SNPC que violem normas regulamentares estatutárias:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão por escrito;
- c) Repreensão pública;
- d) Quotização agravada até ao dobro por um período máximo de um (1) ano;
- e) Expulsão.

2- As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infração e culpabilidade do infrator.

3- A sanção de expulsão apenas será aplicada em caso de grave infração dos deveres fundamentais.

Artigo 16.º

Recurso

1- O recurso das sanções disciplinares deve ser interposto no prazo de vinte (20) dias após conhecimento da sanção aplicada. Este recurso é enviado para o presidente da mesa da assembleia geral.

2- A interposição de recurso implica a suspensão da aplicação da pena.

3- Para deliberar sobre os fundamentos e pretensão do recorrente, a mesa da assembleia geral decidirá, obrigatoriamente, na primeira reunião que se realizar após a apresentação do recurso.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o associado que tenha sido punido com a pena de expulsão e que dela recorra, não poderá, até decisão final, eleger ou ser eleito.

Artigo 17.º

Casos omissos

Em tudo o que não estiver previsto neste regulamento, aplica-se, subsidiariamente, os princípios consignados na lei geral.

TÍTULO IV

Dos órgãos

CAPÍTULO III

Disposições gerais

Artigo 18.º

Órgãos do SNPC

1- O SNPC comporta os seguintes órgãos:

- a) A mesa da assembleia geral;

- b) O secretariado nacional;
 - c) O conselho fiscalizador de contas;
 - d) O conselho de disciplina;
 - e) As delegações regionais.
- 2- Quórum do secretariado nacional:
- a) O secretariado nacional só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um dos seus membros.
- 3- Quórum deliberativo:
- a) As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes, em efetividade de funções, tendo o seu secretário-geral voto de qualidade;
 - b) As deliberações da mesa da assembleia geral, do conselho de disciplina e do conselho fiscalizador de contas são tomadas por maioria simples dos membros presentes, em efetividade de funções, tendo os respetivos presidentes voto de qualidade.

Artigo 19.º

Mandatos

- 1- A duração do mandato dos membros eleitos é de quatro (4) anos, podendo ser reeleitos, uma ou mais vezes, para os mesmos ou diferentes cargos.
- 2- Não são acumuláveis os cargos nos seguintes órgãos: mesa da assembleia geral; secretariado nacional; conselho fiscalizador de contas; conselho de disciplina.
- 3- Para qualquer órgão do SNPC, as listas concorrentes deverão indicar, além dos efetivos, candidatos suplentes em número equivalente a um quinto daqueles, arredondado por excesso.

CAPÍTULO IV

Assembleia geral

Artigo 20.º

Composição da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SNPC.

Artigo 21.º

Composição

- 1- A assembleia geral é constituída por todos os associados inscritos no sindicato que estejam no pleno gozo dos seus direitos estatutários.
- 2- Para dirigir os trabalhos da assembleia geral é constituída uma mesa da assembleia geral, dirigida por um presidente e por um vice-presidente e um secretário.
- 3- Os associados exercem os seus direitos na assembleia geral através de voto universal, direto e secreto.
- 4- O quórum da assembleia geral, é garantido em primeira convocação com a presença de mais de metade dos sócios, em gozo dos seus direitos, e em segunda convocação, meia hora depois, com qualquer número de sócios presentes.

Artigo 22.º

Competências

- Compete, em especial, à assembleia geral:
- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, o secretariado nacional e o conselho fiscal;
 - b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
 - c) Deliberar sobre a dissolução do SNPC e forma de liquidação do seu património;
 - d) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;
 - e) Apreciar os recursos para ela interposto;
 - f) Apreciar e votar o relatório e contas do ano anterior a apresentar pelo secretariado nacional, acompanhado pelo respetivo parecer do conselho fiscal;
 - g) Apreciar e votar o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte a apresentar pelo secretariado nacional acompanhado do respetivo parecer do conselho fiscal.

Artigo 23.º

Reuniões da assembleia geral

- 1- A assembleia geral reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.
- 2- A assembleia geral reunirá ordinariamente nos termos exigíveis dos estatutos e da lei nomeadamente:
- Anualmente para apreciar e votar o relatório de contas do ano anterior, apresentado pelo secretariado nacional acompanhado do parecer do conselho fiscal;
 - Apreciação, discussão e votação do orçamento e plano de atividades para o ano seguinte.
- 3- A assembleia geral reunirá em sessões extraordinárias quando convocada pelo presidente da MAG, por sua iniciativa, a pedido do secretariado nacional ou a requerimento de associados nas condições legais aplicáveis às associações sindicais.
- 4- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da MAG com a antecedência mínima de 30 dias e máxima de 60.

Do secretariado nacional

Artigo 24.º

Composição

- 1- O secretariado nacional é um órgão colegial eleito em assembleia geral eleitoral, composto por onze (11) elementos, competindo-lhe assegurar a gestão e o funcionamento do SNPC.
- 2- A eleição dos seus membros é feita por escrutínio direto e secreto.
- 3- O secretário-geral do SNPC será o primeiro candidato da lista mais votada. O segundo, será secretário-geral adjunto, que coadjuvará o secretário-geral nas suas funções e substituirá o secretário-geral nas suas ausências ou impedimentos, por indicação daquele.
- 4- Na sua primeira reunião o secretariado nacional elegerá, de entre os seus membros e por proposta do secretário-geral,

os secretários coordenadores nacionais, consoante as áreas ou os sectores a distinguir, delegando-lhes competências específicas.

5- O secretariado permanente executivo, composto por cinco (5), dirigentes, é constituído pelos seguintes: secretário-geral; secretário-geral adjunto; secretário nacional tesoureiro; e dois (2) secretários coordenadores nacionais.

6- O secretariado permanente executivo reunirá ordinariamente uma vez por mês e sempre que solicitado pelo secretário-geral.

Artigo 25.º

Competências do secretariado nacional

Ao secretariado nacional, órgão executivo do SNPC, compete, designadamente:

- a) Dar cumprimento às deliberações da assembleia geral;
- b) Definir estratégias e tomar as medidas mais adequadas à defesa dos direitos e legítimos interesses dos associados;
- c) Representar o SNPC junto das organizações e instituições nacionais e internacionais;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do SNPC, assegurar o expediente e a gestão do seu pessoal, de acordo com as normas legais, estatutos e regulamentos internos;
- e) Acompanhar as negociações e assinar convenções coletivas de trabalho;
- f) Empenhar-se ativamente na resolução dos diferendos e conflitos de trabalho em que os associados sejam parte;
- g) Admitir e rejeitar a inscrição de sócios, de acordo com os estatutos, bem como aceitar os respetivos pedidos de demissão;
- h) Decretar a greve e pôr-lhe termo, bem como aderir a greves gerais e submeter tais decisões à ratificação da AG;
- i) Propor a criação e a extinção de delegações regionais;
- j) Apoiar, material e financeiramente, as delegações regionais nas suas atividades sindicais;
- k) Promover a eleição dos delegados sindicais, credenciá-los, apoiar-los, suspendê-los e demiti-los sempre na perspectiva de bem representar o SNPC e no superior interesse dos associados locais;
- l) Elaborar, até quinze de dezembro de cada ano, o plano e o orçamento para o ano seguinte, entregando-o para aprovação à AG após parecer do conselho fiscalizador de contas;
- m) Elaborar, até trinta de abril de cada ano, o relatório de atividades e as contas referentes ao ano antecedente, entregando-o para aprovação da AG após parecer do conselho fiscalizador de contas;
- n) Representar o SNPC em juízo e fora dele;
- o) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SNPC;
- p) Criar e apoiar, em todas as suas vertentes, as comissões que considerar necessárias, nomeadamente comissões profissionais e de atividade;
- q) Submeter aos restantes órgãos do SNPC todos os assuntos sobre os quais se devam pronunciar ou que voluntariamente lhes queira pôr;
- r) Elaborar e manter atualizado o inventário do património do SNPC;

s) Tomar e desenvolver todas as ações necessárias à realização dos objetivos do SNPC e à execução das deliberações dos seus órgãos.

Artigo 26.º

Reuniões do secretariado nacional

O secretariado nacional reunirá extraordinariamente sempre que necessário e, ordinariamente, de três (3) em três (3) meses devendo lavrar-se ata das deliberações tomadas.

Artigo 27.º

Competências do secretário-geral

Compete ao secretário-geral:

- a) Convocar e presidir às reuniões do secretariado nacional e do secretariado permanente executivo;
- b) Representar o SNPC em geral e em todos os atos para que seja expressamente mandatado pelo secretariado nacional;
- c) Coordenar a atividade do secretariado permanente executivo na linha da estratégia político-sindical definida e deliberada pela AG e secretariado nacional;
- d) Presidir, sempre que esteja presente, às reuniões dos órgãos das delegações regionais;
- e) Supervisionar as negociações relativas à celebração de convenções coletivas de trabalho.

Artigo 28.º

Competências do secretário-geral adjunto

Ao secretário-geral adjunto compete:

- a) Substituir o secretário-geral, por indicação deste, nas suas ausências e impedimentos;
- b) Ser o elo permanente de ligação entre o secretariado nacional e os diferentes órgãos e estruturas do SNPC, prestando-lhes o apoio de que necessitem;
- c) Prestar toda a colaboração ao secretário-geral e aos secretários coordenadores nacionais.

Artigo 29.º

Competências dos secretários coordenadores nacionais

São atribuídas aos secretários coordenadores nacionais, entre outras, as seguintes competências:

- a) Empenhar-se na condução do sector ou da atividade de que foi incumbido pelo secretariado nacional por proposta do secretário-geral;
- b) Colaborar com o secretário-geral nos assuntos da contratação coletiva;
- c) Coordenar a dinamização sindical sectorial;
- d) Manter permanentemente informado o secretariado nacional nos assuntos da sua atividade ou sector;
- e) Solicitar pareceres das comissões sobre matérias especializadas;
- f) Criar e desenvolver um núcleo de documentação e informação para apoio dos dirigentes e associados, organizando um ficheiro indiciário das publicações existentes;
- g) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais.

Artigo 30.º

Responsabilidade

1- Os membros do secretariado nacional respondem, solidariamente, perante a assembleia geral eleitoral e a assembleia geral pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado e aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos solicitados.

2- O secretariado nacional poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, nesse caso, fixar, com precisão, o âmbito dos poderes conferidos.

3- Para obrigar o SNPC bastam as assinaturas conjuntas de dois membros do secretariado nacional, sendo obrigatória a do secretário-geral ou a do secretário-geral adjunto e a do secretário nacional tesoureiro, nos casos em que envolvam responsabilidades financeiras.

CAPÍTULO V

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 31.º

Composição

1- O conselho fiscalizador de contas é composto por três (3) membros eleitos pela assembleia geral eleitoral de entre os seus membros por sufrágio direto e secreto.

2- É presidente do conselho fiscalizador de contas o primeiro candidato efetivo da lista mais votada.

3- Os membros do conselho fiscalizador de contas elegerão, entre si, um (1) secretário e um (1) vogal.

Artigo 32.º

Competência do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SNPC;

b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pelo secretariado nacional;

c) Assistir às reuniões do secretariado nacional, quando o julgue necessário, sem direito a voto;

d) Apresentar ao secretariado nacional as sugestões que entenda de interesse para o SNPC e que estejam no seu âmbito.

CAPÍTULO VI

Do conselho de disciplina

Artigo 33.º

Composição

1- O conselho de disciplina é constituído por três (3) membros eleitos pela assembleia geral eleitoral entre os seus membros por sufrágio direto e secreto

2- É presidente do conselho de disciplina o primeiro candidato efetivo da lista mais votada.

3- Os membros do conselho de disciplina elegerão entre si um (1) secretário, sendo o restante o vogal.

Artigo 34.º

Competência do conselho de disciplina

1- Compete ao conselho de disciplina:

a) Instaurar todos os processos disciplinares no âmbito das relações dos sócios com o SNPC;

b) Analisar os diferendos que surjam entre os órgãos do SNPC e apresentar propostas para as soluções que entenda mais adequadas;

c) Comunicar ao secretariado nacional as sanções aplicadas aos sócios nos termos do regulamento disciplinar;

d) Emitir parecer, sempre que lhe seja solicitado por qualquer dos órgãos do SNPC, sobre questões disciplinares.

2- Das decisões do conselho de disciplina cabe recurso para a assembleia geral.

3- O conselho de disciplina reúne por convocação do seu presidente e as decisões, propostas ou pareceres serão registadas em ata.

CAPÍTULO VII

Das eleições

Artigo 35.º

Convocação e eleição da assembleia geral eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral será convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral, sob proposta do secretariado nacional, ou por 10 % dos associados.

2- Compete à mesa da assembleia geral convocar a assembleia geral eleitoral nos prazos estatutários.

3- A assembleia geral eleitoral reúne de quatro (4) em quatro anos de acordo com a legislação em vigor, para a eleição dos órgãos do sindicato.

4- A convocatória deverá ser divulgada nos locais de trabalho e em dois jornais nacionais, com a antecedência mínima de 45 dias.

5- O aviso convocatório deverá especificar o prazo de apresentação de listas, o dia, hora e principais locais onde funcionarão as mesas de voto.

Artigo 36.º

Organização do processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos da mesa:

a) A mesa da assembleia geral funcionará, para este efeito, como mesa da assembleia eleitoral;

b) Nestas funções, far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral, constituir-se-á uma comissão fiscalizadora eleitoral, formada pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

3- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a) Verificar a regularidade das candidaturas;
 - b) Fazer a atribuição de verbas para a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do SNPC e ouvidas a mesa da assembleia geral e a comissão fiscalizadora eleitoral;
 - c) Distribuir de acordo com a mesa da assembleia geral, entre as listas, a utilização do aparelho técnico, dentro das possibilidades deste, para a propaganda eleitoral;
 - d) Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede e delegações;
 - e) Fixar de acordo com os estatutos a quantidade e localização das assembleias de voto;
 - f) Promover com a comissão fiscalizadora eleitoral, a constituição das mesas de voto;
 - g) Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas para as mesas de voto;
 - h) Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-los;
 - i) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, bem como, das referentes ao ato eleitoral, no prazo de setenta e duas (72) horas.
- 4- Compete à entidade referida no número 2 deste artigo:
- a) Dar parecer sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas (48) após a receção daquelas;
 - b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
 - c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;
 - d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
 - e) Dar parecer sobre todas as reclamações referentes ao procedimento eleitoral.
- 5- A elaboração e afixação dos cadernos eleitorais compete à MAG, depois de a mesa da assembleia eleitoral os ter considerado regularmente elaborados:
- a) Os cadernos eleitorais devem ser afixados na sede e delegações do SNPC durante, pelo menos 10 dias;
 - b) Os sócios poderão reclamar de eventuais irregularidades ou omissões nos cadernos eleitorais, durante o tempo de exposição daquelas.

Artigo 37.º

Processo de candidatura

- 1- Os candidatos deverão ser sócios no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- A apresentação de candidaturas consiste na entrega ao presidente da mesa da assembleia eleitoral contendo os nomes completos dos candidatos, bem como o número de sócio de cada um, a declaração coletiva ou individual de aceitação das mesmas e a indicação da residência, idade, categoria profissional, entidade patronal e local de trabalho, até trinta (30) dias antes do ato eleitoral.
- a) Cada lista de candidatos deverá apresentar um programa de ação cumprindo os preceitos dos pontos 1 e 2 deste mesmo artigo, bem como a indicação do candidato a secretário-geral e a presidente dos respetivos órgãos, os quais serão sempre os primeiros nomes das respetivas listas;
 - b) As candidaturas podem ser subscritas pelos corpos ge-

rentes em exercício, por 10 % ou por trezentos (300) dos associados;

- c) Os sócios proponentes serão identificados pelo nome completo legível, número de sócio, cartão de cidadão, ou bilhete de identidade e respetiva assinatura;
- d) As candidaturas só serão aceites se concorrerem à totalidade dos órgãos, sendo obrigatório que as listas se apresentem completas, podendo ainda indicar suplentes até um quinto do número dos efetivos exigidos;
- e) As candidaturas deverão ser apresentadas até 30 dias do ato eleitoral.

3- A mesa da assembleia eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos três (3) dias úteis subsequentes ao da sua entrega.

a) Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, será notificado o primeiro subscritor da candidatura, que deverá saná-las no prazo de 2 dias úteis após notificação;

b) Findo este prazo, a mesa da assembleia eleitoral decidirá no prazo de dois (2) dias úteis após a notificação.

4- As candidaturas receberão uma letra de identificação à medida da sua apresentação à mesa da assembleia eleitoral.

5- As listas de candidatos e respetivos programas de ação serão afixados na sede do sindicato e em todas as delegações, com quinze (15) dias de antecedência, sob a realização do ato eleitoral.

6- A mesa da assembleia eleitoral fixará a quantidade de exemplares das listas de candidatos e respetivos programas de ação a serem fornecidas pelas listas, para afixação.

7- Os boletins de voto serão editados pelo SNPC, sob controlo da comissão fiscalizadora eleitoral:

a) Os boletins de voto deverão ser em papel liso, de cor diferente para cada órgão, sem qualquer marca ou sinal exterior e de dimensão a definir pela mesa da assembleia eleitoral;

b) São nulos os boletins de voto que não obedeçam a estes requisitos ou que contenham qualquer anotação.

Artigo 38.º

Mesas de voto

1- Podem funcionar sempre que possível, assembleias de voto em cada local de trabalho onde exerçam a sua atividade mais dez (10) sócios eleitores e nas delegações e sede do sindicato, ou em locais considerados mais convenientes:

a) Quando no local de trabalho não funcionar nenhuma assembleia de voto, deverão os sócios votar na secção local mais próxima;

b) Se uma assembleia de voto tiver mais de cem eleitores (100), será desdobrada em tantas quantas as necessárias;

c) As assembleias de voto abrirão uma hora antes e fecharão uma hora depois do período normal de trabalho do estabelecimento. Sempre que possível funcionarão das dez (10) às vinte e uma horas (21h00) no caso da sede e delegações.

I) Cada lista poderá credenciar um elemento para cada uma das mesas de voto, até 10 dias antes das eleições.

II) O presidente da assembleia eleitoral deverá indicar um

representante para cada mesa de voto, à qual presidirá.

III) A comissão fiscalizadora eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas até cinco (5) dias antes das eleições.

Artigo 39.º

Voto

1- O voto é secreto.

2- É permitido voto por correspondência desde que:

a) Os boletins de voto estejam dobrados em quatro e contidos em sobrescrito fechado;

b) Do referido sobrescrito conste o número e nome de sócio, devendo ainda, caso a credencial de voto assinada pelo presidente da mesa da assembleia eleitoral não venha junto a este, ser enviada fotocópia do bilhete de identidade;

c) Este sobrescrito seja introduzido noutra, juntamente com a credencial de voto, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral, com a indicação da mesa de voto onde o associado se encontra inscrito, pelo correio, para a sede do SNPC.

3- Os votos por correspondência serão obrigatoriamente descarregados nos cadernos das mesas de voto a que se referiram.

4- Para terem validade é necessário que o carimbo da estação de origem não tenha data posterior à do dia da votação ou, quando esta não conste ou não seja perceptível, a data do destino não ultrapasse um período considerado normal para a circulação entre duas estações, o qual nunca poderá exceder oito (8) dias úteis.

5- A identificação dos sócios será feita através do cartão sindical ou por qualquer outra documentação de identificação.

6- Para efeitos de voto por correspondência, os boletins de voto poderão ser levantados na sede ou delegações até 2 dias antes do dia das eleições. Contudo, pode o presidente da assembleia eleitoral decidir por se enviarem aos sócios os boletins de voto por correspondência, nomeadamente em relação a todos aqueles em cujos locais de trabalho não funcionem mesas de voto.

Artigo 40.º

Ata da assembleia geral eleitoral e recursos

1- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral a elaboração da ata, que deverá ser assinada pela maioria dos membros da mesa, e a sua posterior afixação após o apuramento final, depois de ser conhecido o resultado de todas as mesas de voto.

2- Poderão ser interpostos recursos, com fundamento em irregularidades eleitorais, no prazo de dois (2) dias úteis, para o presidente da mesa, após o dia do recrutamento da assembleia geral eleitoral.

3- A mesa da assembleia geral eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de dois (2) dias úteis, devendo a sua decisão ser comunicada aos sócios através de afixação na sede do SNPC.

4- da decisão da mesa da assembleia geral eleitoral, cabe recurso, no prazo de 24 horas, para a mesa da assembleia

geral, que reunirá no prazo de oito (8) dias, não cabendo recurso legal da sua decisão.

CAPÍTULO VIII

Das delegações regionais

Artigo 41.º

Criação

1- O SNPC comportará delegações regionais.

2- A área geográfica de cada delegação regional será definida na reunião assembleia geral, por proposta do secretariado nacional.

Artigo 42.º

Fins das delegações regionais

Às delegações regionais compete:

a) Dinamizar o sindicato na sua área de ação em coordenação com os órgãos centrais e na observância dos princípios estatutários;

b) Transmitir aos órgãos nacionais do SNPC as aspirações dos associados;

c) Dar cumprimento às deliberações e recomendações dos órgãos do SNPC;

d) Pronunciar-se sobre questões que lhes sejam presentes pelo secretariado nacional;

e) Acompanhar a ação dos delegados sindicais facilitando a coordenação entre eles e o secretariado nacional.

CAPÍTULO IX

Dos delegados sindicais

Artigo 43.º

Eleição e destituição

1- Os delegados sindicais do SNPC são eleitos por voto direto e secreto dos associados locais com base em listas nominativas, de entre os seus sócios, e escrutínio pelo método proporcional de Hondt.

2- A destituição dos delegados sindicais ocorrerá após a eleição dos corpos gerentes eleitos em assembleia geral e de acordo com estes estatutos. Ocorrerá também desde que seja despoletado um novo processo de eleição substitutiva, por vacatura de lugares.

3- O secretariado nacional promoverá e organizará eleições de delegados sindicais nos seguintes casos:

a) Após a assembleia geral eleitoral, num prazo que não deverá exceder cento e oitenta (180) dias;

b) Por demissão, exoneração ou ausência superior a três (3) meses dos delegados sindicais;

c) Sempre que o secretariado nacional o entenda conveniente, na estrita obediência da alínea k) do artigo 30.º dos presentes estatutos.

4- A convocação das eleições será feita com quinze (15) dias úteis de antecedência e deverá mencionar as horas de

abertura e encerramento das eleições bem como o dia e o respetivo local.

5- O secretariado nacional analisará a elegibilidade dos candidatos e afixará as listas até cinco (5) dias antes nos locais de trabalho, empresa ou zona de eleição.

6- Do ato eleitoral será elaborada ata que deverá ser enviada ao secretariado nacional.

Artigo 44.º

Nomeação

1- O secretariado nacional fixará, de acordo com a lei vigente, o número de delegados sindicais possíveis em cada local de trabalho e ou empresa.

2- Os delegados sindicais, sob a orientação e coordenação do secretariado nacional, fomentam e colaboram na dinamização sindical no seu local de trabalho.

TÍTULO V

Organização financeira

Artigo 45.º

Receitas

São receitas do SNPC:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 46.º

Quotização

1- A quotização dos sócios é de 0,75 % do vencimento ilíquido sobre catorze (14) meses.

Artigo 47.º

Aplicação das receitas

As receitas do SNPC destinam-se ao pagamento das despesas e encargos emergentes da atividade do sindicato.

Artigo 48.º

Fundos sociais

O SNPC institui os seguintes fundos sociais:

- a) O fundo social e de greve;
- b) O fundo de reserva.

Artigo 49.º

Fundo social e de greve

1- O fundo social e de greve destina-se a cobrir ações pontuais de carácter eminentemente social a sócios do SNPC em situações de grave carência financeira ou de saúde sendo constituído por:

c) Uma percentagem, entre 10 % e 25 % do resultado líquido do exercício, a fixar anualmente pela assembleia geral

onde o relatório de atividades e contas for aprovado;

d) Donativos e subsídios que forem especialmente destinados a esse fim;

e) Comparticipações que possam vir a ser atribuídas pelos órgãos competentes do SNPC.

2- A forma de aplicação deste fundo será determinada pelo secretariado nacional sob proposta do secretário-geral.

Artigo 50.º

Fundo de reserva

1- O fundo de reserva destina-se a suprir eventuais perdas de exercício, sendo integrado por meios líquidos disponíveis.

2- Reverterá para o fundo de reserva a percentagem de 10 % a retirar ao saldo da conta de resultados do exercício.

3- A utilização pelo secretariado nacional do fundo de reserva depende de autorização da assembleia geral.

TÍTULO VI

Renúncia, suspensão e perda do mandato

Artigo 51.º

Preenchimento de vagas

1- As vagas ocorridas nos órgãos do SNPC serão preenchidas pelos sócios pertencentes à mesma lista e por escolha do primeiro titular desse mesmo órgão.

2- Tratando-se da substituição do primeiro titular, a vaga ocorrida será preenchida pelo sócio imediatamente a seguir na cadeia hierárquica estabelecida em cada órgão.

Artigo 52.º

Renúncia e suspensão do mandato

1- Qualquer associado eleito para os órgãos do SNPC poderá renunciar ou pedir a suspensão do seu mandato.

2- A renúncia, bem como a suspensão, deverão ser fundamentadas por escrito e dirigidas ao presidente ou ao secretário-geral do órgão a que pertence.

3- A suspensão não poderá ultrapassar trezentos e sessenta e cinco (365) dias no decurso do mandato, sob pena de se considerar como renúncia do mesmo.

Artigo 53.º

Perda do mandato

Perdem o mandato para que tenham sido eleitos, em qualquer dos órgãos, os dirigentes que:

- a) Não tomem posse do lugar para que foram eleitos;
- b) Sem motivo justificado, não compareçam às reuniões dos órgãos a que pertencem por duas (2) vezes consecutivas ou três (3) interpoladas;
- c) Após procedimento disciplinar sejam punidos com uma pena de quotização agravada ou de expulsão;
- d) Tenham deixado de ser sócios.

TÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 54.º

Revisão dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2- Os projetos de alteração dos estatutos deverão ser distribuídos pelos associados com a antecedência de quarenta e cinco (45) dias em relação à data da realização da assembleia geral que deliberar sobre as alterações propostas.

3- Nenhuma revisão dos estatutos poderá alterar os princípios fundamentais pelos quais se rege o SNPC e, nomeadamente, os princípios da democracia sindical e o direito de tendência.

4- As alterações dos estatutos terão de ser aprovadas por maioria de dois terços.

Artigo 55.º

Fusão e dissolução

1- A integração ou fusão do SNPC com outros sindicatos, bem como a sua dissolução, só poderão ser decididas pela assembleia geral, expressamente convocada para esse fim, desde que com a aprovação de uma maioria de dois terços (2/3) dos associados presentes.

2- Esta mesma assembleia geral definirá os precisos termos em que a integração, a fusão ou a dissolução se processará.

3- No caso de extinção os bens do sindicato não poderão ser distribuídos pelos seus associados.

Declaração

1- O Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC, rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, orientando toda a sua acção com vista à construção de um movimento sindical forte e independente.

2- A observância destes princípios implica:

a) A autonomia e a independência do SNPC em relação ao Estado, ao patronato, às confissões religiosas e aos partidos políticos ou outras organizações de natureza política;

b) A consagração de estruturas que garantam a participação democrática de todos os trabalhadores na actividade do sindicato, tais como:

I) A assembleia geral eleitoral - composto por todos os sócios.

II) A assembleia geral - órgão permanente máximo entre duas assembleias eleitorais, com poderes deliberativos;

III) O secretariado nacional - órgão executivo eleito pelo sistema de lista maioritária;

IV) O conselho fiscalizador de contas - órgão fiscalizador da contabilidade;

V) O conselho de disciplina - órgão tutelar da acção disciplinar;

VI) As delegações regionais;

VII) Os delegados sindicais.

c) A consagração do direito de tendência através da representação proporcional nos órgãos deliberativos, evitando a divisão dos trabalhadores por tendências sindicais antagónicas.

3- O SNPC assumirá a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, desenvolvendo um trabalho constante de organização da classe, tendo em vista as justas reivindicações tendentes a aumentar o seu bem-estar social, económico e cultural.

4- O SNPC lutará pelo direito à contratação colectiva como processo contínuo de participação económica e social, segundo os princípios da boa-fé negocial e do respeito mútuo.

5- O SNPC defenderá a melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, o pleno emprego, o direito ao trabalho sem discriminações, o direito a um salário justo, bem como a igualdade de oportunidades.

6- O SNPC, na base da solidariedade sindical, lutará com todas as organizações sindicais democráticas, nacionais e estrangeiras, pela dignificação dos trabalhadores pela emancipação da mulher enquanto trabalhadora e mãe.

7- O SNPC lutará por um novo conceito social que valorize o papel integrador e produtivo do trabalhador e, consequentemente, lhe reconheça parceria nas relações de trabalho.

8- O SNPC defenderá o direito inalienável à greve, no entendimento de que este é o último recurso que se apresenta para a defesa e prossecução dos seus interesses e direitos económicos, pelo que deve ser exercida de forma altamente responsável e na perspectiva dos interesses gerais do país.

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

(Direito de organização)

Aos trabalhadores filiados no Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral.

Artigo 2.º

(Conteúdo)

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos.

Artigo 3.º

(Âmbito)

Cada tendência é uma formação integrante do Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências, exercidos para a realização de alguns dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

(Poderes e competências)

Os poderes e competências das tendências organizadas no seio do SNPC são:

Indicar quem em seu nome se dirigirá aos presentes em cada região dos órgãos do sindicato;

Solicitar reuniões com outras tendências reconhecidas no sindicato;

Solicitar uma interrupção dos trabalhos por um tempo não superior a quinze minutos no sentido de construir soluções consensuais para os assuntos em debate;

Usar da palavra, em acumulação, cujo tempo seja cedido por participantes inscritos, desde que estes aceitem e que sejam dessa tendência sindical;

O que a assembleia geral reconhecer.

Artigo 5.º

(Constituição)

A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da assembleia geral, assinada pelos sócios que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

A comunicação referida no número anterior, deverá igualmente ser acompanhada dos dados referentes à sua implantação e representação sindicais, traduzidos pelo número das organizações e trabalhadores e aos delegados eleitos com o seu apoio.

Artigo 6.º

(Reconhecimento)

Só serão reconhecidas as tendências que hajam feito eleger com o seu apoio, pelo menos (5 %) cinco por cento dos candidatos aos órgãos do SNPC.

Os trabalhadores podem agrupar-se nos locais de trabalho, para fins eleitorais, em tendências.

Artigo 7.º

(Representatividade)

A representatividade das tendências é que resulta da sua expressão eleitoral em assembleia geral eleitoral.

Para efeito do disposto no número anterior, o voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários do SNPC não estão subordinados à disciplina das tendências, através de cujas listas foram eleitos, agindo com total isenção.

Artigo 8.º

(Associação)

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário.

Artigo 9.º

(Deveres)

As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

Apoiar todas as acções determinadas pelos órgãos estatutários do SNPC;

Desenvolver, junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

Evitar quaisquer actos que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical.

Registado em 5 de março de 2020, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 193 do livro n.º 2.

Sindicato da Energia - SINERGIA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 8 de junho de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 8 de maio de 2018.

CAPÍTULO I

Natureza e objectivo

Artigo 1.º

Denominação, âmbito, sede e duração

...

3- O sindicato desenvolve a sua actividade em todo o país - Continente e Regiões Autónomas - tem a sua sede em Lisboa, ou onde a assembleia delegada determinar sob proposta da direcção, e terá delegações onde a direcção o decidir, de acordo com as necessidades e organização interna.

Registado em 5 de março de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 193 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de fevereiro de 2020 para o mandato de três anos.

Secretário-geral - António Alexandre Picareta Delgado, cartão de cidadão n.º 00316684 8ZZ0, válido até 10 de fevereiro de 2021.

Vice-secretário-geral - Vítor Manuel Louro Caiado Correia, cartão de cidadão n.º 05189930 2ZY5, válido até 21 de fevereiro de 2030.

Tesoureiro - Tiago Santos Cardoso, cartão de cidadão n.º 07694526 0ZX6, válido até 28 de fevereiro de 2029.

Vogal - Pedro Manuel Santos Neto, cartão de cidadão n.º 10575730 6ZY9, válido até 11 de março de 2020.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 2 de dezembro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2008.

Artigo 1.º

- 1-
- 2- A Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP tem a sua sede na Rua Mestre Lima de Freitas n.º 1, 6.º andar, 1549-012 Lisboa, e durará por tempo indeterminado a partir da data da sua constituição.

Artigo 18.º

- 1-
- 2-
- 3- Os membros da direção da federação não são remunerados.

Registado em 6 de março de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 145 do livro n.º 2.

Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de outubro de 2019, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2017.

Artigo 1.º

A Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes é uma associação patronal de duração ilimitada, constituída ao abrigo e em conformidade com o disposto na lei.

Artigo 2.º

1- A associação tem âmbito geográfico no território nacional português e a sua sede é em Alcanena, na Rua D. Nuno Alvares Pereira, 949, união das freguesias de Alcanena e Vila Moreira, concelho de Alcanena, 2380-061 Alcanena.

2- A sede da associação pode ser deslocada para outro local dentro do território nacional, por deliberação da assembleia geral, por iniciativa desta ou sob proposta da direção.

3- A direção, por simples deliberação, poderá estabelecer delegações ou qualquer outra forma de representação social em qualquer ponto do território nacional ou do estrangeiro.

Artigo 3.º

A associação tem por fim o estudo, promoção e defesa dos interesses relativos à indústria de curtumes e da fileira do couro e seus derivados ou outros, nos termos do artigo 4.º, número 2, competindo-lhe para tanto promover e desenvolver ações que contribuam para o respetivo progresso técnico, económico e social.

Artigo 4.º

1- Podem ser sócios da associação todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam as atividades a que se refere o artigo anterior.

2- A admissão dos sócios é da competência da direção.

3- São estabelecidas as seguintes categorias de sócios:

a) Sócios da indústria de curtumes,

b) Restantes sócios.

4- Os restantes sócios não poderão representar mais de 1/3 da totalidade dos sócios.

Artigo 5.º

A cada categoria de associado correspondem os seguintes votos na assembleia geral:

1- Sócio da indústria de curtumes que empregue até 45 (quarenta e cinco) trabalhadores - 1 (um) voto;

2- Sócio da indústria de curtumes que empregue de 46 (quarenta e seis) a 100 (cem) trabalhadores - 2 (dois) votos;

3- Sócio da indústria de curtumes que empregue mais de 100 (cem) trabalhadores - 3 (três) votos;

4- Sócio de outro ramo de atividade - 1 (um) voto.

Artigo 6.º

São direitos de todos os sócios:

a) Tomar parte nas assembleias gerais;

b) Eleger e ser eleitos para os cargos dos órgãos sociais;

c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no artigo 13.º, número 2;

d) Apresentar as sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Utilizar todos os serviços da associação nas condições que forem estabelecidas pela direção;

f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação.

Artigo 7.º

São deveres dos sócios:

a) Pagar pontualmente as quotas fixadas pela direção;

b) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos;

c) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;

d) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;

e) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos associativos.

Artigo 8.º

O valor das quotas anuais a pagar pelos associados e determinado pelo número de trabalhadores, de acordo com os

seguintes escalões:

a) Um a cinco trabalhadores;

b) Seis a quinze trabalhadores;

c) Dezasseis a trinta trabalhadores;

d) Trinta e um a quarenta e cinco trabalhadores;

e) Quarenta e seis a sessenta trabalhadores;

f) Sessenta e um a setenta e cinco trabalhadores;

g) Setenta e seis a noventa trabalhadores;

h) Noventa e um a cento e cinco trabalhadores;

i) Cento e seis a cento e vinte trabalhadores;

j) Cento e vinte e um a cento e trinta e cinco trabalhadores;

k) Mais de cento e trinta e cinco trabalhadores.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os que tenham praticado atos contrários aos objetos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;

b) Os que, tendo em débito mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, através dos meios de comunicação legalmente aceites, lhes for comunicado.

2- No caso referido na alínea a) do número anterior, a exclusão compete à assembleia geral, sob proposta da direção. No caso da alínea b) seguinte, a exclusão compete à direção que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez liquidado o débito.

3- O associado excluído perde o direito ao património social, bem como a joia de admissão, sem prejuízo do disposto no artigo 450.º, número 5 do Código do Trabalho.

4- Nenhum associado será excluído, nos termos da alínea a), sem que previamente tenha sido ouvido acerca do respetivo processo em sede de assembleia geral, se assim o requerer.

Artigo 9.º-A

1- Constitui infração disciplinar:

a) O não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 7.º;

b) O não cumprimento dos estatutos e dos regulamentos bem como das deliberações tomadas pelos órgãos sociais da associação, ou a violação intencional dos estatutos e regulamentos da associação e o não cumprimento das obrigações sociais que eles impõem.

2- Compete à direção, no prazo de noventa dias a contar do conhecimento dos factos e do seu autor, a instauração dos processos disciplinares e a aplicação das sanções a que se refere o artigo seguinte.

3- O associado arguido dispõe sempre do prazo de vinte dias, contados da notificação dos factos de que é acusado, por carta com aviso de receção, para apresentar a sua defesa por escrito.

Artigo 9.º-B

1- As sanções aplicáveis nos termos do artigo anterior são as seguintes:

a) Advertência por escrito;

- b) Multa até ao montante da quotização anual;
- c) Suspensão de direitos;
- d) Exclusão.

2- A sanção prevista na alínea *d)* do número anterior só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres de associado, nomeadamente, os actos previstos no artigo 9.º e nas alíneas *b)* do artigo 9.º-A.

3- Das sanções previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 cabe recurso para a direcção e da sanção prevista na alínea *d)* do número 1 cabe recurso para a mesa da assembleia geral.

4- Quando o atraso no pagamento das quotas for superior a seis meses, será o associado notificado da suspensão dos seus direitos associativos.

5- Quando a suspensão determinada pelos motivos referidos no número anterior se mantiver por período total de seis meses, há lugar à exclusão automática do associado, mediante comunicação ao mesmo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- A suspensão de direitos associativos a que se refere o número anterior não suspende a obrigação do pagamento de quotas ou outros encargos respeitantes ao período em que se mantiver a suspensão.

7- O associado excluído não retém quaisquer direitos sobre o património social e é obrigado ao pagamento da sua quotização respeitante ao ano em curso à data da exclusão bem como de todas as quotizações vencidas e não pagas até então.

Artigo 10.º

São órgãos sociais da associação: a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscal serão eleitos por três anos.

2- A eleição será feita por escrutínio secreto e em listas separadas, nas quais se especificarão os cargos a desempenhar.

3- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

4- Os restantes sócios, não integrantes da indústria de curtumes, apenas podem fazer parte da(s) lista(s) candidata(s) a razão do máximo de um membro por cada um dos órgãos sociais, nunca podendo nenhum desses membros ocupar a posição de presidente da direcção.

Artigo 12.º

1- Todos os cargos de eleição não são remunerados.

2- Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus membros tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 13.º

3- A assembleia geral é constituída por todos os sócios em pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

4- Incumbe ao presidente convocar as assembleias e dirigir os respetivos trabalhos.

5- Cabe aos secretários, auxiliar o presidente e substituí-lo nos seus impedimentos.

Artigo 14.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger os órgãos sociais;
- b) Apreciar os planos de atividades e orçamento e os relatórios de atividades e contas apresentados pela direcção, bem como quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidos;
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos;
- d) Destituir um ou mais dos órgãos sociais da associação, devendo, nesse caso, designar desde logo a comissão, a quem será conferido mandato para a realização de eleições com fixação do respetivo prazo.

Artigo 15.º

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente até quinze de maio para aprovação do relatório de atividades e contas do exercício anterior e até quinze de dezembro para aprovação do plano de atividades e orçamento do exercício seguinte.

2- Extraordinariamente, a assembleia geral reunirá sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou a pedido, fundamentado e subscrito, por um grupo de um quinto dos votos em plenitude de seus direitos.

Artigo 16.º

1- A convocação de qualquer assembleia geral deverá ser feita por meio de comunicação legalmente aceite, com a antecedência mínima de oito dias, na qual se indicará o dia, hora e local da reunião e respetiva ordem de trabalhos.

2- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos, salvo se todos os sócios estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 17.º

1- A assembleia geral só poderá funcionar desde que estejam presentes pelo menos metade dos sócios.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia funcionar com qualquer número de sócios, trinta minutos depois da hora marcada.

Artigo 18.º

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta de votos dos sócios presentes.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de três quartos do número de sócios presentes.

Artigo 19.º

A representação e gerência associativa são confiadas a uma direcção composta por um presidente, vice-presidente, um secretário, um tesoureiro, um vogal e um vogal suplente.

Artigo 20.º

Compete à direcção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;

d) Apresentar anualmente à assembleia geral relatórios de atividades e contas, bem como o plano de atividades e orçamento acompanhados do respetivo parecer do conselho fiscal;

e) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;

f) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa das respetivas atividades representadas;

g) Fixar as quotas a pagar pelos associados.

Artigo 21.º

1- A direção reunirá sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 22.º

Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente ou do tesoureiro sempre que se trate de documentos respeitantes a operações financeiras.

Artigo 23.º

1- O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 24.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a contabilidade da associação e os serviços administrativos;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais e plano de atividades e orçamento da direção e sobre quaisquer outros

assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

2- O conselho fiscal reunirá sempre que o julgue necessário.

Artigo 25.º

1- Constituem receitas de associação:

– Joias e quotas pagas pelos associados;

– As taxas estabelecidas para utilização dos serviços;

– Quaisquer outras receitas, nomeadamente, provenientes de fundos, execução de projetos e prestação de serviços inerentes ao escopo societário, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos e sejam legalmente admissíveis.

2- As despesas da associação são constituídas pelos encargos inerentes ao seu funcionamento e à consecução dos fins sociais, incluindo participação para os organismos nacionais e/ou internacionais em que venham a filiar-se.

3- As receitas e despesas da associação devem constar de orçamentos elaborados e aprovados até ao final do ano anterior àquele a que disser respeito, nos termos do artigo 14.º, alínea b).

Artigo 26.º

1- A assembleia geral que delibere a dissolução da associação, decidirá sobre a forma e o prazo de liquidação, bem como o destino a dar aos bens que constituem o seu património.

2- Na mesma reunião será designada uma comissão liquidatária que passará a representar a associação em todos os actos exigidos pela liquidação.

3- Em caso de extinção da associação os respetivos bens não podem ser distribuídos pelos associados, excepto quando estes sejam associações, nos termos do disposto no artigo 450.º, número 5 do Código do Trabalho.

Registado em 5 de março de 2020, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 145 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de janeiro de 2020 para o mandato de três anos.

Direção:

Efetivos:

Presidente - Isáú Maia Unipessoal, L.^{da}, representada por

Isáú Alves Fialho da Maia;

Vice-presidente - Constança & Albertino, L.^{da}, representada por Albertino José da Rocha Vieira Figueira;

Vice-presidente - Zimbralar - Comércio de Têxteis, L.^{da}, representada por Armindo Alberto da Silva Encantado;

Tesoureiro - Roteiros Ilustres, L.^{da}, representada por Jorge Paulo Lopes Valentim Lourenço;

Secretário - Lisboa À Vista - Turismo e Restauração, L.^{da}, representada por Paulo Filipe da Silva Torres;

Vogal representante da delegação de Almada - Gonçalo

Paulino Unipessoal, L.^{da}, representada por Gonçalo Gouveia Martins Paulino;

Vogal representante da delegação de Santiago do Cacém e Sines - Turisverde, Hotelaria e Turismo, L.^{da}, representada por Alexandre António Ferreira Pereira Varela de Matos;

Vogal representante da delegação do Seixal - A Tejo Limpezas - Ambiente e Higiene, L.^{da}, representada por Abel Saraiva Pereira;

Vogal representante da delegação de Sesimbra - Daniel F. Amaro - Produtos Alimentares, L.^{da}, representada por Daniel Fernandes Amaro.

Suplentes:

- 1.º suplente - Fernando António Calado Pereira;
- 2.º suplente - José Manuel Carvalho Piteira;
- 3.º suplente - Joaquim José Marques Pinhal;
- 4.º suplente - Horácio José da Silva Catarino;
- 5.º suplente - Hugo & Neves, L.^{da}, representada por Hugo Luís Arneiro Neves.

Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 26 de fevereiro de 2020 para o mandato de três anos.

Direcção:

Presidente da direcção:

- Sr. Dr. António Manuel Rodrigues Marques, em representação da SAPEC - Terminais Portuários, SA.

Directores efectivos:

- Sr. Dr. Carlos Manuel Dias Ramos Perpétuo, em representação da NAVIGOMES - Navegação e Comércio, L.^{da}

- Sr. Dr. Rogério Silvestre Salgueiro, em representação da NAVIPOR - Operadora Portuária Geral, L.^{da}

- Sr. Eng.º Luís Fernando Cruz, em representação da SAPEC - Terminais Portuários, SA.

- Sr. Dr. Paulo José Rico, em representação da NAVIPOR - Operadora Portuária Geral, L.^{da}

Director suplente:

Sr. João Daniel Matias, em representação da NAVIGOMES - Navegação e Comércio, L.^{da}

Associação Portuguesa de Produtores de Plantas e Flores Naturais - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 25 de fevereiro de 2017 para o mandato de três anos.

	Órgãos sociais	Representante	Empresa
Direcção	Presidente	Victor Araújo	Florineve
	Vice- presidente (Ornamentais)	Ricardo Silvestre	Teciplante
	Vice- presidente (Flor)	Rui Algarvio	Floragri
	Vice- presidente (Viveiros)	Eduardo Martins	Viv. Monterosa
	Tesoureiro	João Mendes	Sítio das Plantas
	Vogal Ornamentais	João Valério	Horto Praia Grande
	Vogal Flor	David Yarconi	Montiplanta
	Vogal Viveiros	Luis Caetano	Sotiplanta
	Secretário	Marilene D'Oliveira	Marilene D'Oliveira

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

The Navigator Company, SA - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 3 de fevereiro de 2020, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2018.

Artigo 4.º

1- A comissão de trabalhadores da The Navigator Com-

pany, SA é composta por sete elementos pelo período de 4 anos, podendo alterar-se esse número conforme o número de trabalhadores da empresa de acordo com o artigo 417.º do Código do Trabalho.

Registado em 4 de março de 2020, ao abrigo do artigo n.º 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 42 do livro n.º 2.

II - ELEIÇÕES

The Navigator Company, SA - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 3 de fevereiro de 2020 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Fernando Bragança, cartão de cidadão n.º 07720032.

António Melo, cartão de cidadão n.º 06991525.

Aníbal Simões, cartão de cidadão n.º 07397924.

Paulo Bicho, cartão de cidadão n.º 08586299.

Ricardo Arede, cartão de cidadão n.º 10311770.

Filipe Rosa, cartão de cidadão n.º 07622938.

Manuel Ruivo, cartão de cidadão n.º 05060854.

Suplentes:

Paulo Lopes, cartão de cidadão n.º 07618126.

Paulo Simão, cartão de cidadão n.º 08828154.

Rui Figueiredo, cartão de cidadão n.º 11013117.

Vítor Mostardinha, cartão de cidadão n.º 07809829.

Registado em 4 de março de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 42 do livro n.º 2.

Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Eleição

Identidade dos membros da comissão de trabalhadores eleitos em 11 de fevereiro de 2020 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Nuno Miguel Dias de Almeida.

Ana Margarida Campos Baila de Azevedo Lobo.

Maria João Teixeira de Queirós.

Suplentes:

Pedro Jorge Martins Cardoso.

Filipa Gonçalves Bento Cavaleiro Brandão.

Sofia Raquel Teixeira Nunes.

Registado em 4 de março de 2020, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 42 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA.

«O SINTTAV vem pela presente comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência definida no número 3 do artigo 27.º do anexo a que se refere o número 7 da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que, no dia 15 de junho de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes do anexo a que se refere o número 7 da lei acima referida.

Nome completo da empresa: MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA.

Morada: Av. Fontes Pereira de Melo, n.º 40, 1069-300 Lisboa.»

Comunidade Vida e Paz - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Comunidade Vida e Paz.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as} exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 1 de junho de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: Comunidade Vida e Paz.
Morada: Rua Domingos Bomtempo, n.º 7.
1700-142 Lisboa.»

COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo sindicato dos trabalhadores da indústria vidreira, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das

Relações de Trabalho, em 27 de fevereiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 29 de maio de 2020, realizar-se-á na empresa, COVIPOR - Companhia Vidreira do Porto, L.^{da}, sediada no Lugar da Reboreda, 4784-909 Santo Tirso, do sector da transformação de vidro, com o CAE 23120, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.»

Faurecia Sistemas de Interior de Portugal - Componentes para Automóveis, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de fevereiro de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Faurecia Sistemas de Interior de Portugal - Componentes para Automóveis, SA.

«Vimos por este meio informar, de acordo com o previsto na Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro artigo 27, número 2, vamos nesta empresa dar início ao processo de eleições no próximo dia 22 de maio de 2020.»

(Seguem as assinaturas de 102 trabalhadores.)

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.^{da}, realizada em 14 de fevereiro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2019.

Efetivos:

Joana Margarida Ferreira Costa, cartão de cidadão n.º 13056870 - Téc. manutenções.

Suplentes:

Sónia Maria Simões de Andrade, cartão de cidadão n.º 8857550 - Téc. administrativa.

Registado em 5 de março de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 13, a fl. 144 do livro n.º 1.

SOPAC - Sociedade Produtora de Adubos Compostos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SOPAC - Sociedade Produtora de Adubos Compostos, SA, realizada em 6 de fevereiro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2019.

Efetivos:

Aurélio Manuel Martins Almeida.
João Carlos Pereira Parreira.

Suplentes:

Túlio Joaquim Calisto Costa.
André Filipe Moreira Marçalo.

Registado em 9 de março de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 14, a fl. 144 do livro n.º 1.

Ascenza Agro, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Ascenza Agro, SA, realizada em 20 de fevereiro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2020.

Efetivos:

Luís Calçada.
Miguel Silva.
João Chacatas.
André Vieira.

Suplentes:

Vânia Costa.
Joaquim Fustigas.
Sandro Madruga.
Inês Bernardo.

Registado em 9 de março de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 15, a fl. 144 do livro n.º 1.

ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA, realizada em 17 de fevereiro de 2020, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019.

Efetivos:

Luís Filipe Martins Guerreiro.
Francisco José Carvalheira Rainho.

Suplentes:

Rui Pedro Pires Máximo.
Gabriel José da Silva Ferradeira.

Registado em 9 de março de 2020, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 16, a fl. 144 do livro n.º 1.

Grés Panaria Portugal, SA - Substituição

Na eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Grés Panaria Portugal, SA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018, para o mandato de três anos, foi efetuada a seguinte substituição:

Maria Isabel Pereira Maurício substituída por:
Nuno Ricardo Andrés Portela.

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 de Condução de Veículos de Transporte Rodoviário**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE CONDUÇÃO DE VEÍCULOS DE TRANSPORTE RODOVIÁRIO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a de Condução de Veículos de Transporte Rodoviário
DESCRIÇÃO GERAL	Realizar o transporte com veículos automóveis rodoviários, a nível nacional, europeu e internacional, utilizando técnicas de condução defensiva, económica e ambiental, assegurando o acondicionamento da carga e garantindo a assistência aos passageiros (acomodação, conforto e segurança), em conformidade com a legislação e regulamentação setorial aplicáveis e com as normas de transporte, qualidade, segurança, saúde e ambientais.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE FORMAÇÃO

Formação Tecnológica

Código	UFCD pré definidas	Horas
10266	1 Transporte rodoviário de mercadorias e de passageiros	50
0354	2 Língua inglesa - atendimento	50
10683	3 Saúde e segurança no trabalho e na condução de veículos de transporte rodoviário	25
10684	4 Saúde, segurança e higiene no trabalho e na condução de veículos pesados de transporte rodoviário	25
10685	5 Transporte rodoviário - estradas e código da estrada	25
10686	6 Mecânica e eletrónica dos veículos de transporte rodoviário	50
10687	7 Regulamentação laboral no transporte rodoviário	50
10688	8 Prevenção da criminalidade no transporte rodoviário	25
10689	9 Situações de emergência e primeiros socorros no transporte rodoviário	25
10690	10 Relações interpessoais e qualidade do serviço no transporte rodoviário	50
10691	11 Condução defensiva, económica e ambiental - transporte rodoviário de passageiros	50
10962	12 Regulamentação da atividade - transporte rodoviário de passageiros	50
10693	13 Sinistralidade - transporte rodoviário de passageiros	25
10694	14 Contexto económico e organização empresarial - transporte rodoviário de passageiros	25
10695	15 Tecnologias de informação e comunicação - transporte rodoviário de passageiros	25
10268	16 Transporte rodoviário de passageiros	25
10696	17 Condução defensiva, económica e ambiental - transporte rodoviário de mercadorias	50
10697	18 Regulamentação da atividade - transporte rodoviário de mercadorias	50
10698	19 Sinistralidade - transporte rodoviário de mercadorias	25
10699	20 Contexto económico e organização empresarial - transporte rodoviário de mercadorias	25
10700	21 Tecnologias de informação e comunicação - transporte rodoviário de mercadorias	25
10267	22 Transporte rodoviário de mercadorias	25
10701	23 Transporte rodoviário de mercadorias especiais	25
10702	24 Habilitação legal para conduzir - veículos pesados de mercadorias	25
10703	25 Habilitação legal para conduzir - veículos pesados de passageiros	25

Para obter a qualificação de Técnico/a de Condução de Veículos de Transporte Rodoviário, para além das UFCD pré-definidas terão também de ser realizadas 175 horas da Bolsa de UFCD.

Código	Bolsa de UFCD	Horas
4561	26 Empresa	25
5667	27 Introdução ao estudo dos transportes	25
5653	28 Direito do trabalho	25
0403	29 Relacionamento interpessoal	25
4798	30 Prevenção e combate a incêndios	25
5676	31 Tecnologias de apoio à gestão dos transportes	50
5673	32 Segurança nos transportes	25
5427	33 Legislação laboral - contrato de trabalho/direitos individuais	50
10704	34 Preparação e execução do transporte rodoviário	25
10705	35 Transporte rodoviário e as mercadorias	25
5666	36 Logística, armazém e distribuição	50
5672	37 Transporte multimodal	25
5664	38 Marketing ao serviço dos transportes	25
4562	39 Qualidade e fiabilidade	25
7850	40 Gestão de stocks	25
4579	41 Energias	25
4563	42 Preparação do trabalho, planeamento e orçamentação	25
10706	43 Condução individual - transporte rodoviário de mercadorias	25
10707	44 Condução individual - transporte rodoviário de passageiros	25
7852	Perfil e potencial do empreendedor	25
7853	Ideias e oportunidades de negócio	50
7854	Plano de negócios - criação de micronegócios	25
7855	Plano de negócio - criação de pequenos e médios negócios	50
8598	Desenvolvimento pessoal e técnicas de procura de emprego	25
8599	Comunicação assertiva e técnicas de procura de emprego	25
8600	Competências empreendedoras e técnicas de procura de emprego	25
9820	Planeamento e gestão do orçamento familiar	25
9821	Produtos financeiros básicos	50
9822	Poupança - conceitos básicos	25
9823	Crédito e endividamento	50
9824	Funcionamento do sistema financeiro	25
9825	Poupança e suas aplicações	50

Formação Tecnológica