

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outra 1419

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global 1421

- Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras 1439

- Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Revisão global 1442

- Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global 1468

- Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e outro - Revisão global	1507
- Acordo de empresa entre o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial/texto consolidado	1546
- Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras	1558
- Acordo de empresa entre a Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	1560
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - Integração em níveis de qualificação	1563
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato Nacional dos Motoristas - Integração em níveis de qualificação	1564
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Integração em níveis de qualificação	1564
- Acordo empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. ^{da} e a Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER - Integração em níveis de qualificação	1565
- Acordo empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. ^{da} e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Integração em níveis de qualificação	1565

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

...

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA - Convocatória	1568
- Turismo do Porto e Norte de Portugal, ER (TPNP, ER) - Convocatória	1568
- Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA - Convocatória	1568

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

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outra

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem às atividades de higiene e limpeza em edifícios, equipamentos industriais e noutro tipo de instalações, de *pest control* e higiene, de desinfestação, desratização e similares, de plantação e manutenção de jardins e de prestação de serviços administrativos de apoio às empresas, nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado, no âmbito do objeto social da associação, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017. Todavia, o apu-

ramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal disponível, que se reporta ao ano de 2018, não contém informação que permita a avaliação de todos os indicadores previstos no número 1 da RCM, porquanto não é possível realizar o estudo comparativo entre as tabelas salariais dos contratos coletivos antecedentes e a tabela salarial do contrato coletivo que ora se pretende estender, uma vez que este último procedeu à alteração dos níveis e das categorias profissionais previstas nos contratos coletivos que o antecederam.

No entanto, através da informação disponibilizada pelos Quadros de Pessoal de 2018 foi possível apurar os indicadores previstos nas alíneas *d)* e *e)* do número 1 da RCM, tendo-se verificado que estavam abrangidos pelos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis no setor, direta e indiretamente, 67 923 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 9691 (14,3 %) são homens e 58 232 (85,7 %) são mulheres.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 4, de 18 de fevereiro de 2020, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim, manda o Governo, pelo Secretário de Estado Ad-

junto, do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outra, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de higiene e limpeza em edifícios, equipamentos industriais e noutro tipo de instalações, de higiene e controlo de pragas, de plantação e manutenção de jardins e de prestação de serviços administrativos de apoio às empresas nas áreas de receção, atendimento telefónico e secretariado e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2020.

12 de março de 2020 - O Secretário de Estado Adjunto, do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- A presente regulamentação colectiva de trabalho, adiante designada por CCTV, abrange, por um lado, em toda a área nacional as empresas do setor de ensino de condução automóvel representadas pela ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço nas categorias previstas neste CCTV e representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCTV substitui o contrato coletivo de trabalho vertical celebrado entre as aqui outorgantes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019.

3- O presente CCTV abrangerá cerca de 700 empregadores e cerca de 4000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente CCTV entra em vigor cinco dias depois da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este CCTV é válido por um período de 5 anos, sem prejuízo, para efeitos de denúncia e processo de revisão, do disposto nos números seguintes:

3- O período de vigência da tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária é de um ano.

4- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

Cláusula 3.^a

(Forma e tempo de revisão)

1- A denúncia far-se-á por escrito, até noventa dias do termo de cada período de vigência.

2- A denúncia implicará a apresentação de uma proposta de revisão da convenção, até sessenta dias do termo do período de vigência.

3- A contraproposta de revisão da convenção deverá ser

feita por escrito, até trinta dias após a apresentação da proposta, e conterà, apenas, as matérias apresentadas na proposta que se pretendam rever ou substituir.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

1- São condições gerais de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão, sem prejuízo dos disposto nos números seguintes.

2- Instrutor de condução automóvel:

As habilitações escolares e profissionais exigidas por lei.

3- Trabalhadores administrativos:

As condições de admissão para o desempenho de funções administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, a habilitação profissional, quando for caso disso, e o certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

Cláusula 5.^a

(Período experimental)

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias aplicado aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou estejam à procura de primeiro emprego ou desempregados de longa duração (mínimo 12 meses);

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargo de direcção ou quadro superior.

3- A denúncia do contrato por parte do empregador, cujo período experimental tenha durado mais de sessenta dias, está sujeita a aviso prévio de sete dias.

4- A antiguidade do trabalhador é considerada desde o início do período experimental.

5- Salvo acordo expresso por escrito em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á para todos os efeitos a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

Cláusula 6.^a

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito e assinado pelo trabalhador.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso do trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso de contrato a termo certo ou passados 15 dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso de contrato a termo incerto.

Cláusula 7.^a

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar e a apresentar às entidades competentes, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 8.^a

(Quotização sindical)

1- Caso o trabalhador apresente declaração de acordo com a lei, a empresa enviará até ao dia 10 de cada mês aos respectivos sindicatos os mapas de quotização, fornecidos gratuitamente por estes, acompanhados da quantia destinada ao pagamento de quotas.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas dos respectivos sindicatos, desde que contêmham os elementos necessários.

Cláusula 9.^a

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCTV, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações do trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Sempre que um trabalhador exerça normalmente funções correspondentes a várias categorias profissionais, optar-se-á por aquela a que corresponda retribuição mais elevada.

4- O empregador para o preenchimento dos lugares de chefia deve tentar preenchê-los por trabalhadores da empresa.

Cláusula 10.^a

(Regulamentação de densidades)

O número de estagiários não pode exceder 50 % do número de efetivos da respetiva categoria profissional, salvo no

caso de haver um único trabalhador nessa categoria em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 11.^a

(Formação profissional - Princípios gerais)

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer do empregador quer dos trabalhadores, tendo em vista o incremento da produtividade e da competitividade das empresas e o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e da sua certificação.

2- O empregador deve assegurar acções de formação visando o desenvolvimento e a qualificação profissional dos trabalhadores afectando, para o efeito, os recursos financeiros necessários.

3- O empregador deve assegurar, nos termos desta convenção e da legislação em vigor, o acesso dos trabalhadores a cursos de formação profissional certificada, a frequência de acções de formação sindical certificada nas mesmas condições do número anterior e o tempo indispensável para o tratamento administrativo do CAP com vista à sua obtenção.

4- Para o exercício do direito à formação profissional o empregador assume a responsabilidade de elaborar um plano de formação anual, comprometendo-se a proporcionar formação contínua anual a um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores com contrato sem termo.

5- O trabalhador deve frequentar as acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

6- O trabalhador deve manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

7- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for determinado, ministrar formação profissional a outros trabalhadores da empresa.

8- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser disponibilizados para informação e consulta dos trabalhadores e dos sindicatos subscritores desta convenção, precedendo o início da sua execução.

Cláusula 12.^a

(Crédito de tempo e condições de aplicação)

1- O empregador reconhece a todos os trabalhadores o direito a quarenta horas anuais de formação, podendo esta ser prestada pelo empregador, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente, que emitirão os respetivos certificados.

2- No caso de o empregador não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número 1, o trabalhador tem direito ao crédito referido nesse número, devendo a formação ter correspondência com a actividade prestada ou respeitar a qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de três anos, caso não seja assegurada pelo empregador por motivo que lhe seja imputável, para frequentar cursos ou acções de formação profissional, por sua iniciativa, mediante comunicação prévia ao empregador com

a antecedência mínima de dez dias ou na data que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efectivo.

5- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado nos últimos três anos.

Cláusula 13.^a

(Regime de promoções)

Constitui promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou grau superior dentro da mesma profissão ou, ainda, a mudança para funções de natureza efetiva e permanente diferente a que corresponda um nível de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.^a e nos termos do anexo II.

Cláusula 14.^a

(Certificado de trabalho)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado de trabalho, onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 15.^a

(Deveres do empregador)

São deveres do empregador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCTV, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento, nos termos da lei;

b) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

c) Não deslocar qualquer trabalhador para funções que não sejam as da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCTV;

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

e) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

f) Proporcionar, dentro do possível e nos termos da lei, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar a flexibilidade de horário aos trabalhadores-estudantes;

g) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Segurança Social ou outros a ela inerentes, nos termos deste CCTV e da legislação em vigor;

h) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador e pagar pontualmente a retribuição;

i) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;

j) Adoptar no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequada à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

m) Inscrever os trabalhadores no fundo de compensação do trabalho ou mecanismo equivalente;

n) Afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre legislação referente ao direito de parentalidade ou uma síntese da mesma;

o) Comunicar à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, com antecedência mínima de cinco dias úteis à data do aviso prévio, o motivo de não renovação do contrato de trabalho a termo e, ainda, a denúncia do contrato de trabalho durante o período experimental, sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou um trabalhador no gozo de licença parental;

p) Proceder ao pagamento da compensação legalmente prevista decorrente da caducidade do contrato de trabalho a termo, independentemente da previsão expressa de não renovação, salvo se a caducidade do contrato resultar da declaração de vontade do trabalhador;

q) Prevenir práticas de assédio no trabalho, entendendo-se este como comportamento indesejado com o objetivo ou efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou criar-lhe um ambiente intimidativo, hostil, humilhante ou desestabilizador e instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de tais situações.

Cláusula 16.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCTV;

c) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

d) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

e) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

f) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

g) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço e prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

h) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

i) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato coletivo de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCTV e aos seus direitos e garantias;

j) Frequentar acções de formação profissional que o empregador promova ou subsidie;

k) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionam com a empresa com urbanidade e probidade.

Cláusula 17.^a

(Garantias dos trabalhadores)

É proibido ao empregador:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;

d) Diminuir-lhe a retribuição, salvo nos casos previstos neste CCTV e na lei geral;

e) Baixar-lhe a categoria, salvo os casos previstos neste CCTV e na lei geral;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas na lei;

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

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Utilizar os trabalhadores em actividades alheias às que correspondem às suas aptidões e categoria profissional fora dos casos previstos na lei;

j) Alterar o horário de trabalho dos trabalhadores fora dos casos previstos na lei;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Afetar a honra e dignidade dos trabalhadores por práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou humilhantes;

n) A criação de novas categorias profissionais não previstas nesta convenção.

Cláusula 18.^a

(Direito à greve e proibição do «lock-out»)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de lock-out.

Cláusula 19.^a

(Direito de reunião)

1- Os trabalhadores têm o direito de reunir-se durante o horário normal de trabalho, sempre que forem convocados pela comissão sindical ou intersindical, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, até ao período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sem prejuízo do normal funcionamento, no caso de trabalho suplementar, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Fora do horário normal de trabalho, podem os trabalhadores reunir-se no local de trabalho, sempre que convocados pela comissão sindical ou intersindical, ou ainda por cinquenta ou um terço dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho suplementar.

3- Os representantes das associações sindicais podem participar nas reuniões mediante comunicação dos promotores ao empregador com a antecedência mínima de 24 horas.

4- O empregador pode autorizar reuniões de natureza sindical, solicitadas pelas direcções sindicais, na falta das estruturas de representação sindical que decorrerão nos termos e com os mesmos efeitos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 20.^a

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, membros da comissão intersindical de delegados, delegados sindicais, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou sanções ou ser motivo para mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os delegados sindicais gozam do direito de informação e consulta devendo requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação relativos à evolução recente e provável do negócio, sobre a evolução do empre-

go ou a antecipação de medidas em caso de ameaça para o emprego bem como de decisões ao nível estrutural da organização do trabalho. É também um direito dos delegados sindicais informarem-se junto do empregador sobre a aplicação do instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

Cláusula 21.^a

(Direitos dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviço.

2- A transferência dos trabalhadores referidos no número anterior carece, ainda, de prévia comunicação à estrutura sindical a que pertencem.

Cláusula 22.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical, em número igual ao previsto na legislação em vigor, dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas não inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte ou não de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, com direito a retribuição.

3- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das associações sindicais para desempenho das funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito a retribuição.

6- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os respectivos membros necessitam para o exercício das suas funções ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

CAPÍTULO IV

Noções de local de trabalho

Cláusula 23.^a

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado ou a que se encontra adstrito.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

3- O local de trabalho pode ser livremente alterado, desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e o empregador.

4- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito a indemnização legalmente devida pela cessação do contrato de trabalho, salvo se o empregador provar que da mudança não resulta prejuízo sério.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os instrutores de condução automóvel é de quarenta horas semanais, não podendo ser superior a oito horas diárias, distribuídas por cinco dias.

2- O período normal de trabalho pode ser também efectuado ao sábado, pelo período de meio-dia ou um dia, sendo neste caso a prestação deste trabalho compensada por igual período de descanso na segunda-feira imediata.

3- O período normal de trabalho para os trabalhadores administrativos é de trinta e oito horas semanais, distribuídas por cinco dias, de segunda-feira a sexta-feira, podendo também efectuar-se ao sábado e compensado nos mesmos termos do número anterior, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor.

4- O período normal de trabalho para todos os trabalhadores abrangidos poderá ser fixado entre as 7h00 e as 22h00.

5- O período de descanso para as refeições não poderá ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, devendo ser fixado entre as 12h00 e as 15h00 ou entre as 18h00 e as 21h00, de acordo com a organização dos períodos de trabalho em vigor na empresa.

6- Nenhum trabalhador pode prestar serviço durante mais de cinco horas seguidas.

Cláusula 25.^a

(Trabalho suplementar)

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

2- É proibida prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade.

3- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.

4- Nos casos previstos no número anterior, a prestação de trabalho suplementar não excederá duas horas diárias nem ultrapassará, no total, duzentas horas anuais.

5- O empregador deve possuir e manter o registo dos tempos de trabalho, normal e suplementar, incluindo dos trabalhadores que estejam isentos de horário de trabalho, em que são anotados os dias e as horas de início e do termo da prestação do trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 26.^a

(Trabalho noturno)

O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

Cláusula 27.^a

(Organização especial do tempo de trabalho)

1- O período normal de trabalho pode ser aumentado, por acordo entre o trabalhador e o empregador, até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita mediante uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com a antecedência mínima de três dias.

4- A redução de tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo tem lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, dentro de um período de quatro meses contado a partir do início da sua prestação, devendo a sua utilização ser comunicada com a antecedência referida no número anterior.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

(Descanso semanal)

O dia de descanso semanal para os trabalhadores abrangidos por este CCTV é o domingo, sendo dia de descanso complementar o sábado ou a segunda-feira, conforme opção, nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 24.^a

Cláusula 29.^a

(Feriados)

- 1- São feriados obrigatórios os seguintes:
 - 1 de janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;
 - 25 de abril;
 - 1 de maio;
 - Corpo de Deus (festa móvel);
 - 10 de junho;
 - 15 de agosto;
 - 5 de outubro;
 - 1 de novembro;
 - 1 de dezembro;
 - 8 de dezembro;
 - 25 de dezembro.

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

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados:

- O feriado municipal do local de trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito;

- A Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem o empregador e os trabalhadores. No caso de haver tolerância de ponto na Terça-Feira de Carnaval, autorizada pelo Governo, o feriado de Carnaval será observado nesse dia.

5- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 30.^a

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCTV terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 dias úteis.

2- O direito a férias, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, adquire-se com a celebração do contrato e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- 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, até ao máximo de 20 dias úteis ou, no caso de o ano civil terminar antes de decorrido este prazo, até 30 de junho do ano seguinte.

4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo. Na ausência de acordo, caberá ao empregador marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

5- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na presunção de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A marcação ou a interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto nos números 4 e 6 desta cláusula.

8- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

9- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior a data prevista para a cessação do contrato.

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

11- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, excepto nos casos previstos na lei.

12- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, ou ao gozo das mesmas até 30 de abril do ano seguinte, e ao respectivo subsídio.

13- No ano de cessação do impedimento prolongado iniciado em ano anterior, o trabalhador tem direito a férias e respectivo subsídio em condições equivalentes ao estabelecido no número 3 desta cláusula.

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

15- Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira ou naturais das Regiões Autónomas quando desejarem gozar férias nas terras da sua naturalidade poderão acordar com a empresa regime diferente de férias. O mesmo se aplica quando se verificar situação inversa em relação ao país.

16- O mapa de férias deve ser afixado na empresa até 15 de abril de cada ano e mantido afixado até 31 de outubro.

Cláusula 31.^a

(Interrupção de férias)

1- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como o do seu termo, devidamente comprovado.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 32.^a

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio, correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 33.^a

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela entidade patronal, contar-se-á para os efeitos de antiguidade.

Cláusula 34.^a

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias, nem da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- 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 a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 35.^a

(Faltas)

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos períodos serão adicionados, reduzindo-se o total a horas, para determinação da falta.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na hora de entrada inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês e sejam devidamente compensados.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, nomeadamente quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para o desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$RD = RM : 30$$

sendo RD a retribuição diária e RM a retribuição mensal.

Cláusula 36.^a

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Casamento - 15 dias seguidos;	Documento passado pela conservatória do registo civil.
b) Falecimento de pais, filhos, sogros, genros e noras, adotantes ou adotados, padrastos ou enteados, do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - até 5 dias consecutivos; Falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados) - até 2 dias consecutivos;	Documento passado por órgão autárquico, agência funerária ou certidão de óbito.
c) Motivadas por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei em vigor;	Documento passado pelo estabelecimento de ensino.
d) Motivadas por facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente por prescrição médica em recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente de trabalho ou cumprimento de obrigação legal;	Declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou atestado médico.
e) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente: - A filho ou neto (filho de adolescente com idade inferior a 16 anos) menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica que consigo viva em comunhão de mesa e habitação - 30 dias por ano ou durante todo o período de hospitalização; - A filho com 12 ou mais anos de idade e que, sendo maior, integre o agregado familiar do trabalhador - até 15 dias por ano; - A cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral (irmãos e cunhados) - até 15 dias por ano; - Em caso de assistência inadiável e imprescindível a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, com deficiência ou doença crónica - acréscimo até 15 dias por ano;	- Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência. - Declaração de outros membros do agregado familiar que exercem atividade profissional de que não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar assistência. (A possibilidade de faltar não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe).
f) Acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto;	- Prova de carácter imprescindível e da duração da deslocação para o parto. - Deslocação comprovada pelo estabelecimento hospitalar da realização do parto.
g) Deslocações a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor - até 4 horas por trimestre em cada ano, por cada menor educando;	Comunicação por escrito do responsável pela educação do menor.
h) Exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, por trabalhador legalmente eleito;	Documento comprovativo adequado à situação.
i) Candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;	Certidão do tribunal em que corre termos o auto do processo eleitoral e comunicação da ausência ao empregador durante o período legal da campanha eleitoral, com a antecedência mínima de 48 horas.
j) Faltas que o empregador autorizar, prévia ou posteriormente, nas condições em que for expressa e claramente definida tal situação;	Comprovativo da autorização.
k) Outras faltas que a lei considere como justificadas.	Documento adequado à situação.

2- As faltas por falecimento referidas na alínea b) do número anterior entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do decesso, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obriga-

toriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, o empregador

pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, faz-se por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas constantes do quadro do número 1 da cláusula 36.^a, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas no artigo 252.º do Código do Trabalho para assistência inadiável e imprescindível a membro do agregado familiar;

d) As previstas nas alíneas f) e k) do número 2 do artigo 249.º do Código de Trabalho, respetivamente as motivadas pelo acompanhamento de grávida que, nas Regiões Autónomas, se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realizar o parto e as faltas que a lei considere justificadas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As ausências autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- As faltas previstas na alínea c) do número anterior são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 38.^a

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 36.^a

2- As faltas injustificadas determinam perda da retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim o preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de vinte dias úteis.

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

4- Incorre em infração disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 39.^a

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este CCTV são as constantes da tabela do anexo II, devendo ser pagas até ao último dia do mês a que digam respeito e dentro do período normal de trabalho.

2- O empregador entregará no ato do pagamento das retribuições cópia dos respetivos recibos.

Cláusula 40.^a

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

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, receberá desde o início o vencimento inerente ao do trabalhador substituído.

Cláusula 41.^a

(Diuturnidades)

Às retribuições mínimas do presente CCTV será acrescida uma diuturnidade no montante de 24,30 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, as quais farão parte integrante da retribuição.

Cláusula 42.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, podendo esta retribuição ser substituída nos termos da lei.

Cláusula 43.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes adicionais sobre o valor da hora normal:

a) 50 % pela primeira hora ou fração;

b) 75 % por hora ou fração subsequente.

2- Para efeito do cálculo de trabalho suplementar, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 44.^a

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e/ou complementar é remunerado com o acréscimo de 100 % por hora ou fração.

2- Para efeito de cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\text{Valor hora} = \frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52}$$

3- No caso de a duração deste trabalho ser superior a metade do período diário de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Se o trabalhador prestar serviço no dia de descanso semanal obrigatório deve descansar um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 45.^a

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCTV receberão da empresa um subsídio igual ao montante da retribuição correspondente ao período de férias a que tem direito, ou proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCTV tem direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano, salvo nos casos previstos nos números 2 e 3.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.

Cláusula 47.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recebimento ou pagamento ou de cobrança receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 32,35 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 48.^a

(Subsídio de refeição)

1- Por cada dia em que haja prestação de trabalho efetivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 4,10 €, salvo quando deslocados nos termos do número seguinte.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efetuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

Almoço	12,20 €;
Jantar	12,20 €;
Pequeno-almoço	3,75 €.

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador será deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de tomar as refeições no seu local habitual.

Cláusula 49.^a

(Alojamento e subsídio de deslocação)

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCTV:

a) A transporte, não só na ida como na volta para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte não lhe seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) Ao reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documento comprovativo;

c) A subsídio de deslocação no montante de 3,75 € e 7,95 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 50.^a

(Licenças e dispensas no âmbito da proteção na parentalidade)

1- Para além do estipulado no presente CCTV para a generalidade dos trabalhadores, serão ainda assegurados os seguintes direitos:

Proteção na parentalidade	Comunicações ao empregador e apresentação de comprovativos
<p>Licença de risco clínico durante a gravidez, caso o empregador não proporcione à trabalhadora atividade compatível com o seu estado e categoria profissional:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duração considerada necessária pelo médico para a prevenção do risco. 	<p>Comunicar 10 dias antes do início da licença e, em caso de urgência, logo que possível.</p> <p>Apresentar atestado médico com a indicação da duração previsível do impedimento.</p>
<p>Licença por interrupção da gravidez:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Duração entre 14 e 30 dias. 	<p>Comunicar logo que possível e apresentar atestado médico com indicação do período da licença.</p>
<p>Modalidades de licença parental inicial:</p> <p>1- Licença parental inicial, passível de ser partilhada pela mãe e pelo pai após o parto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias; - Acréscimo de 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o gozo obrigatório pela mãe de 6 semanas de licença a seguir ao parto; - Acréscimo de 30 dias por cada gémeo além do primeiro; - Acréscimo até 30 dias por internamento hospitalar da criança pós-parto, em caso de cuidados médicos especiais da criança; - Acréscimo do período de internamento hospitalar na situação de cuidados médicos especiais da criança e de o parto ter ocorrido até às 33 semanas inclusive; - Acréscimo de 30 dias (sem prejuízo do acréscimo por internamento hospitalar da criança) nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive; <p>O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma microempresa (< 10 trabalhadores), depende de acordo com o empregador.</p>	<p>a) Em caso de partilha do gozo da licença parental, a mãe e o pai devem até 7 dias após o parto, após o termo do período de internamento da criança por cuidados médicos especiais ou do período de acréscimo de 30 dias por parto ocorrido até às 33 semanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entregar aos respetivos empregadores declaração conjunta com a informação do início e termo dos períodos a gozar por cada um; - Quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional; <p>b) Em caso de licença parental não partilhada:</p> <p>Sem prejuízo de a mãe poder gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto e da obrigatoriedade de gozar 6 semanas a seguir ao parto, o progenitor que goze a licença deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar ao respetivo empregador, até 7 dias após o parto, a duração da licença e o início da mesma; - Juntar declaração do outro progenitor comprovativa de que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial. <p>Na falta das declarações referidas nas alíneas a) e b), a licença é gozada pela mãe;</p>
	<p>c) Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor em gozo da licença parental, esta suspende-se a pedido do progenitor, devendo a suspensão e os acréscimos de licença serem comunicados ao empregador, acompanhados da declaração do estabelecimento hospitalar.</p> <p>A situação de suspensão da licença não se aplica às situações de internamento hospitalar decorrentes de cuidados médicos especiais da criança a seguir ao parto ou de parto ocorrido até às 33 semanas inclusive, nem durante a respetiva duração.</p>
<p>2- Licença parental inicial exclusiva da mãe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faculdade de gozar até 30 dias de licença antes do parto; - Obrigatoriedade de gozar 6 semanas de licença a seguir ao parto. 	<p>Comunicar com 10 dias de antecedência, ou em caso de urgência comprovada logo que possível, que pretende gozar parte da licença antes do parto e apresentar atestado médico com a indicação da data previsível.</p>
<p>3- Licença parental inicial a gozar por um progenitor na impossibilidade do outro:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Totalidade ou período remanescente da licença, em caso de incapacidade física ou psíquica ou morte do progenitor em gozo da licença; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe: - gozo mínimo de 30 dias pelo pai; - Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto: - o pai tem direito à correspondente licença parental inicial ou remanescente, não podendo o gozo ser inferior a 30 dias. 	<p>Comunicar ao empregador, logo que possível e apresentar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprovativo adequado (atestado médico comprovativo ou certidão de óbito); - Declaração do período de licença gozado pela mãe, sendo caso disso.

<p>.....</p> <p>4- Licença parental exclusiva do pai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 20 dias úteis seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento, 5 dos quais imediatos e consecutivos a este; - Acréscimo de 5 dias úteis seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe; - Acréscimo de 2 dias por cada gêmeo além do primeiro. 	<p>.....</p> <p>Comunicar ao empregador, com a antecedência possível, o período ou períodos do gozo.</p> <p>Em caso do direito ao acréscimo de 5 dias úteis de licença, o pai deve comunicar, até 5 dias antes, o início do gozo da licença acrescida.</p>
<p>Licença por adoção de menor de 15 anos:</p> <p>a) No caso de serem dois candidatos adotantes, a licença pode ser partilhada, após a confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime de adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 120 ou 150 dias consecutivos, podendo o gozo da licença ser usufruído em simultâneo pelos adotantes entre os 120 e os 150 dias; - Acréscimo de 30 dias no caso de cada um dos adotantes gozar, em exclusivo, 30 dias consecutivos ou dois períodos de 15 dias consecutivos; - Acréscimo de 30 dias por cada adoção além da primeira (adoções múltiplas); <p>b) Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente não candidato e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação tem direito ao período de licença não gozado ou a um mínimo de 14 dias;</p> <p>c) Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso durante a hospitalização.</p>	<p>Os candidatos a adotantes devem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicar 10 dias antes o início da licença e, em caso de urgência comprovada, logo que possível; - Apresentar prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste e, ainda, declaração do início e termo do período a gozar ou, sendo o caso, declaração conjunta com os períodos a gozar por cada um; - Em caso de internamento hospitalar, comunicar a suspensão da licença logo que possível e comprovar a duração do internamento com declaração passada pelo estabelecimento hospitalar. <p>O candidato a adotante não tem direito a licença, sendo o adotando filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.</p>
<p>Licença parental complementar para assistência a filho ou adotado de idade não superior a 6 anos, em qualquer das seguintes modalidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Licença parental alargada por três meses a gozar pelo pai ou pela mãe; - Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com período normal de trabalho igual a metade do tempo completo; - Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial até ao limite de 3 meses. <p>Qualquer das modalidades pode ser gozada pelo pai e pela mãe de modo consecutivo, ou até três períodos interpolados, não sendo permitida acumulação por um progenitor do direito do outro.</p>	<p>Comunicar, por escrito, 30 dias antes do início da licença a modalidade pretendida e o termo e início de cada período.</p>
<p>Licença para assistência a filho com idade não superior a 6 anos, depois de esgotado o período de licença parental complementar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até ao limite de 2 anos, de modo seguido ou interpolado, ou de 3 anos no caso de terceiro filho ou mais; - Sendo dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos; - Na falta de indicação do trabalhador sobre a duração da licença, considera-se a duração de 6 meses. 	<p>Comunicar ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.
<p>Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a gozar por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 6 meses, prorrogável até 4 anos, podendo ser prorrogada até ao limite de 6 anos em caso de necessidade do prolongamento da assistência confirmada por atestado médico. <p>O limite máximo de 6 anos não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade, a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico. 	<p>Comunicar, por escrito, ao empregador com antecedência de 30 dias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Início e termo do período em que pretende gozar a licença; - Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra, ao mesmo tempo, em situação de licença ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal; - Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação; - Que não está esgotado o período máximo de duração da licença; - Atestado médico confirmativo da assistência.

<p>Faltas para assistência inadiável e imprescindível a filho, em caso de doença, acidente, deficiência ou doença crónica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - A filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica - até 30 dias por ano ou, em caso de hospitalização, enquanto esta durar; - A filho com 12 ou mais anos de idade e, sendo maior, faça parte do agregado familiar do trabalhador - até 15 dias; - Acréscimo de 1 dia aos períodos de ausência referidos, por cada filho além do primeiro. <p>A possibilidade de faltar não pode ser exercida em simultâneo pelo pai e pela mãe.</p> <p>Caso os progenitores sejam substituídos na prestação da assistência a filho por avós trabalhadores, o direito às faltas é reduzido em conformidade.</p>	<p>Comunicar e apresentar ao empregador, logo que possível:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prova médica do carácter inadiável e imprescindível da assistência; - Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar assistência; - Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
<p>Faltas para assistência a neto:</p> <p>a) A neto que viva em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador e seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento do neto. <p>Se houver dois titulares do direito, o período de faltas pode ser gozado por um deles ou por ambos, em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.</p> <p>b) Em substituição dos progenitores:</p> <p>Prestação de assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.</p>	<p>Comunicar ao empregador, com 5 dias de antecedência, ou em caso de urgência logo que possível, e declarar que:</p> <p>a) No caso de recém-nascido:</p> <ul style="list-style-type: none"> - O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação; - O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este; <p>b) No caso de substituição dos pais:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carácter inadiável da assistência; - Os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência e que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.
<p>Dispensa para consultas pré-natais durante o horário de trabalho:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Não sendo possível fora do horário de trabalho, a trabalhadora grávida tem direito a dispensa pelo tempo e vezes necessárias; - A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal; - O pai tem direito a três dispensas para acompanhar a grávida às consultas pré-natais. 	<p>Prova da impossibilidade de comparência na consulta fora do horário de trabalho e da sua realização.</p>
<p>Dispensa diária para amamentação ou aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 períodos distintos, com duração máxima de 1 hora cada, durante todo o tempo de amamentação, salvo se outro regime for acordado com o empregador; - Acresce 30 minutos por cada gémeo além do primeiro; - Em caso de aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade, podendo a mãe ou o pai trabalhadores ou ambos, conforme decisão conjunta, beneficiar da dispensa. 	<p>a) Em caso de amamentação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação da mãe trabalhadora, 10 dias antes do início da dispensa, de que amamenta o filho; - Apresentação após o 1.º ano de vida do filho, de atestado médico justificativo da amamentação; <p>b) Em caso aleitação:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicação, pelo progenitor trabalhador, 10 dias antes do início da dispensa; - Comprovativo da decisão conjunta; - Declaração do período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso; - Prova do exercício de atividade profissional do outro progenitor e de que informou o empregador da decisão conjunta.
<p>Dispensas para a realização da avaliação para a adoção:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços de Segurança Social ou receção dos técnicos no domicílio. 	<p>Comunicar a dispensa com a antecedência possível e apresentar a devida justificação.</p>

2- As dispensas para consulta de PMA (procriação medicamente assistida) pré-natal e amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

3- Não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição, cujo subsídio o trabalhador deve requerer à Segurança Social, e são consideradas como prestação efetiva de serviço as ausências ao trabalho resultantes de:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação de trabalhadora grávida a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

g) Falta para assistência a filho;

- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de trabalhadora grávida da prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa de acompanhante de mulher grávida para unidade hospitalar fora da ilha de residência para realizar o parto.

Cláusula 51.^a

(Trabalhadores menores)

1- O empregador e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- O empregador deve cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições legais relativas à aprendizagem e formação profissionais.

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

4- Pelo menos uma vez por ano, o empregador deve assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do desenvolvimento físico normal.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em cadernetas próprias.

Cláusula 52.^a

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores-estudantes que, com aproveitamento, frequentem um curso oficial ou equivalente beneficiarão das seguintes regalias durante o período de aulas, sem perda de retribuição e de quaisquer outros direitos:

- a) Dispensa até seis horas semanais;
- b) Dispensa até dois dias para prestação de prova de avaliação escrita ou oral;
- c) Gozo de férias, interpoladas ou não, em época à sua escolha, desde que estas visem a preparação e efetivação de provas escolares.

2- Os trabalhadores que pretendam usufruir do estatuto de trabalhador-estudante devem:

- a) Solicitá-lo expressamente por escrito;
- b) Acompanhar o pedido com certificado de matrícula e do horário escolar.

3- O empregador tem o direito de verificar o aproveitamento escolar dos trabalhadores referidos no número 1, fazendo cessar as regalias sempre que comprovadamente se verifique impossibilidade de aproveitamento no ano letivo, designadamente a reprovação por faltas.

4- Nenhum trabalhador poderá beneficiar das regalias no ano letivo subsequente àquele em que, tendo delas usufruído, não tenha obtido aproveitamento nos termos da legislação

em vigor, ressalvados os casos em que a falta de aproveitamento resulte de causa não imputável ao trabalhador.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 53.^a

(Cessação do contrato de trabalho)

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas, o contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação (mútuo acordo das partes);
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador (despedimento promovido pelo empregador com justa causa);
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador (rescisão pelo trabalhador com justa causa);
- h) Denúncia pelo trabalhador.

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

3- Dada a imperatividade do regime de cessação do contrato de trabalho, aplica-se a todas as modalidades de cessação previstas no número 1 o estabelecido na lei.

4- A cessação do contrato de trabalho confere ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCTV, o direito:

- a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação;
- b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respetivo subsídio;
- c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efetivo prestado no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 54.^a

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCTV será punida com as sanções seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária até 30 % da retribuição média diária por infração praticada no mesmo dia, não podendo exceder, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, com a salvaguarda do direito ao gozo de 20 dias úteis;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade até 30 dias por cada infração, não podendo exceder, em cada ano civil, o total de 90 dias;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

Cláusula 55.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

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

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção, quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior.

Cláusula 56.^a

(Consequências da aplicação de sanções abusivas)

A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa por violação das leis do trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as alterações seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização será calculada nos termos legalmente previstos;

b) Tratando-se de suspensão ou de sanção pecuniária, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 57.^a

(Tramitação processual disciplinar)

1- Nos casos em que se verifique comportamento passível de sanção disciplinar o empregador, nos sessenta dias posteriores ao conhecimento da infração por parte da entidade empregadora ou órgãos com poderes delegados, deve iniciar o procedimento disciplinar.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

3- No caso em que se verifique algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, o empregador comunica por escrito ao trabalhador que o tenha praticado a intenção de proceder ao seu despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados, seguindo-se os demais trâmites previstos na lei.

CAPÍTULO XIII

Medidas de prevenção e proteção do trabalhador

Cláusula 58.^a

(Higiene e segurança no trabalho)

1- O empregador instalará o seu pessoal em boas condições de higiene e deverá prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O empregador obriga-se a cumprir os regulamentos de higiene e segurança no trabalho previstos na lei.

Cláusula 59.^a

(Prevenção e controlo de alcoolemia)

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, nomeadamente a condução de veículos automóveis e a ministração do ensino da teoria e da prática de condução.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

3- Aos trabalhadores abrangidos pelo Código da Estrada é aplicável a taxa de alcoolemia em cada momento prevista naquele código.

4- O estabelecimento de medidas de controlo de alcoolemia deverá ser precedido de acções de informação e sensibilização.

5- O controlo de alcoolemia será efetuado com carácter aleatório entre trabalhadores que prestem serviço na empresa, nos locais de trabalho determinados por esta, independentemente do tipo de contrato de trabalho, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado, devidamente aferido e certificado.

6- O exame de pesquisa de álcool no ar aspirado será efetuado pelo empregador ou por trabalhador com competência delegada para o efeito e acompanhado por técnico de saúde, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunha.

7- Assiste sempre ao trabalhador o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos dez minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

8- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se em caso de recusa que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

9- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar da

empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

10- Sem prejuízo do disposto no número anterior e como medida cautelar, caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda de remuneração.

11- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

12- É dispensada a elaboração de regulamento sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula.

Cláusula 60.^a

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença, o empregador pagará aos seus trabalhadores, desde que admitidos até 29 de dezembro de 1979, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte do empregador nos três primeiros dias de cada baixa.

Cláusula 61.^a

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará para conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 62.^a

(Indemnização por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, o empregador garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa, caso não tenha transferido a sua responsabilidade para entidade seguradora legalmente competente.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 63.^a

(Composição e funções)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCTV, os nomes dos respetivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efetivos, serão designados dois suplentes para substituir os efetivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efetivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCTV;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial.

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea a) do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCTV.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes e, para deliberação, só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCTV e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela ANIECA.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião, a comissão paritária elaborará o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 64.^a

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

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

3- Para efeitos do número 2 deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso

nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

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

Cláusula 65.^a

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 66.^a

(Revogação de textos)

Com a entrada em vigor do presente contrato, ficam revogados as matérias contratuais da convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019.

Clausula 67.^a

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como a diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não previstas neste CCTV.

2- As partes consideram que, globalmente, o presente CCTV proporciona tratamento mais favorável aos trabalhadores.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo(a) - O trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas, recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos, escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal, preenche formulários oficiais

relativos ao pessoal ou à empresa, ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais ou repartições públicas.

Caixa - O trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos desatinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento, divisão, serviços ou contabilidade - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce dentro do departamento ou serviços que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de escritório - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena sob orientação hierárquica as actividades do departamento ou serviços que chefia; colabora no planeamento e definição das políticas financeiras, de gestão de recursos humanos e de equipamentos e assegura a sua execução; propõe a admissão de trabalhadores e a aquisição de equipamentos e material necessários ao funcionamento dos serviços; analisa a informação, verifica os custos, redige documentos a emitir, assegura a organização e a actualização de processos e arquivos; prepara reuniões e sínteses da informação relevante no âmbito dos serviços que chefia; coordena a actividade administrativa, os registos de dados e o cumprimento de normas legais, regulamentares e de instruções internas respeitantes à actividade inerente às funções que lhe estão cometidas;

Chefe de secção - O trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Contabilista - O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a estruturação dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações

contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração, efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direção-Geral dos Impostos.

Contínuo(a) - O trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar outros serviços análogos.

Director(a) de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as atividades da empresa de um ou de vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos; pode propor a aquisição de equipamento.

Estagiário(a) administrativo(a) - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para assistente administrativo.

Instrutor(a) - O trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspetos técnicos, teóricos e práticos.

Secretário(a) de direção/técnico(a) de secretariado - O trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete: receção, registo, classificação, distribuição e emissão da correspondência externa ou interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respetivo processo, dá colaboração ao responsável do órgão que secretaria na recolha e análise de informações e prepara a redação de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e atualiza o arquivo ou arquivos do órgão de secretaria, pode dactilografar relatórios, atas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respetivas atas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado, tais como dactilografia, expedição de correio, etc. Como habilitações escolares mínimas é exigido o curso superior de secretariado ou curso superior equivalente com carácter de oficialidade.

Técnico(a) administrativo(a) - O trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e

atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de administrativo, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Técnico(a) de contabilidade - O trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Trabalhador(a) de limpeza - O trabalhador cuja atividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de retribuições mínimas mensais e enquadramentos profissionais

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
1	Director/a de serviços	1 347,50 €
2	Chefe de escritório	1 006,00 €
3	Chefe de departamento/divisão/ serviços/contabilidade	919,50 €
4	Chefe de secção Contabilista Técnico/a de contabilidade	838,00 €
5	Instrutor/a ⁽¹⁾	783,00 €
6	Técnico/a administrativo/a Secretário/a de direção/técnico/a de secretariado	770,00 €
7	Assistente administrativo/a II Caixa	745,00 €
8	Assistente administrativo/a I	665,50 €
9	Contínuo (mais de três anos) ⁽²⁾	635,00 €
10	Trabalhador/a de limpeza ⁽²⁾	635,00 €
11	Estagiário/a administrativo/a ⁽²⁾	635,00 €
12	Contínuo (até três anos) ⁽²⁾	635,00 €

⁽¹⁾ O instrutor que desempenhar as funções de director de escola de condução tem direito a um subsídio mensal de exercício no valor de 15 % incidente sobre a retribuição fixada para o nível 5 (instrutor/a).

⁽²⁾ Valor da retribuição mínima mensal garantida (rmmg) a que se refere o número 1 do artigo 273.º do Código do Trabalho, fixado pelo Decreto-Lei n.º 167/2019, de 21 de novembro.

ANEXO III

Condições especiais e carreira profissional

I - Admissão

1- São condições de admissão as habilitações escolares mínimas obrigatórias correspondentes à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de aptidão profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

2- As condições de admissão para o desempenho de tarefas técnicas administrativas são o curso do ensino secundário correspondente à idade de nascimento, habilitação profissional, quando for caso disso, e certificado de habilitação profissional ou outro título profissional, sempre que requerido para o exercício da profissão.

II - Carreira profissional

Princípios gerais

1- A sujeição à autoridade e direcção do empregador por força da celebração de contrato de trabalho não pode prejudicar a autonomia técnica inerente à actividade para que o trabalhador foi contratado.

2- Os trabalhadores administrativos poderão ter um período de estágio ou de adaptação até 2 anos, findo o qual acedem à categoria de assistente administrativo de grau I.

III - Disposições especiais

1- A promoção do grau I ao grau II é feita no período máximo de três anos de exercício profissional na mesma categoria e empresa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

2- A promoção de assistente administrativo a técnico administrativo é da competência do empregador, a todo o tempo, ou por proposta apresentada pelo trabalhador acompanhada do currículo profissional dos últimos três anos de actividade no grau II, onde conste a obtenção de formações profissionais ou certificação profissional (ou académica) por sua iniciativa, salvo se o empregador deduzir oposição fundamentada por escrito ou antecipar a promoção.

3- As disposições previstas no número anterior são aplicáveis em todos os casos de evolução vertical de passagem de categorias ou profissões qualificadas para categorias ou profissões altamente qualificadas dentro do mesmo agrupamento profissional.

Lisboa, 11 de março de 2020.

ANIECA - Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel:

Fernando Pereira dos Santos, presidente da direcção.

António Francisco Pinto Reis, vice-presidente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Paulo Jorge Machado Ferreira, mandatário.

Luís Manuel Venâncio Franco Oliveira, mandatário.

Pedro João Costa Pereira, mandatário.

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS representa as seguintes organizações sindicais:

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;

SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Setor Ferroviário;

SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 17 de março de 2020, a fl. 120 do livro n.º 12, com o n.º 52/2020, 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 dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, 29 de junho de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por contrato coletivo (CC) obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação

e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA), ANAIEF e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 449 empresas e 19 470 trabalhadores.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito para publicação, a respetiva portaria de extensão a todas as empresas, que desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas na associação patronal, e aos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente CC entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a 1 de abril de 2020.

(...)

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 31.^a

Trabalho por turnos

(...)

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 47,00 €.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 52.^a

Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas deste CC será acrescida uma diuturnidade de 10,00 € por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

(...)

Cláusula 53.^a

Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se deslocam em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de 53 € para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra

a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no número anterior.

Alojamento	32,40 €;
Almoço ou jantar	11,15 €;
Pequeno-almoço	2,25 €.

Nota - O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

(...)

Cláusula 54.^a

Abono para falhas

Os trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamento ou recebimento de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de 21,35 €.

(...)

Cláusula 55.^a

Subsídio de frio

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de 36,40 €.

(...)

Cláusula 84.^a

Adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito a licença de 120 ou 150 dias consecutivos para acompanhamento do menor de cuja adoção se trate.

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença a que se refere o número anterior pode ser repartida entre eles.

4- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

5- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivente, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

6- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

7- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

8- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto ao empregador, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

9- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

Cláusula 84.^a-A

Dispensa para avaliação para a adoção

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao empregador.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 4.º

Promoções

(...)

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de promoção apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais e delegados sindicais, ou outros considerados como tempo efetivo de trabalho.

ANEXO V

Tabela de retribuições de base mensais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
1	Diretor/a de marketing Diretor/a de serviços Gerente comercial	1 336
2	Chefe de serviço, de departamento ou de divisão Encarregado/a geral de armazém Técnico/a especialista ou generalista II Tesoureiro	1 226

3	Chefe de compras Chefe de vendas Gestor de produto II Operador/a de loja encarregado Supervisor/a de vendas II Técnico/a II (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, marketing, operacional, secretariado) Técnico/a especialista ou generalista I	815
4	Assistente administrativo coordenador Encarregado/a de armazém Cortador/a de carnes verdes coordenador Fiel de armazém II Gestor/a de produto I Operador/a de loja V Supervisor/a de vendas I Técnico/a I: (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, secretariado, operacional, marketing)	755
5	Assistente administrativo/a II Cozinheiro/a II Cortador/a de carnes verdes II Fiel de armazém I Motorista (pesados e ligeiros) II Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) II Operador/a de informática II Operador/a de loja IV Operador/a de manutenção II Promotor/a de vendas II	705
6	Ajudante de motorista II Assistente administrativo I Auxiliar de armazém II Cozinheiro/a I Cortador/a de carnes verdes I Motorista (pesados e ligeiros) I Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) I Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) II Operador/a de informática I Operador/a de loja III Operador/a de manutenção I Promotor/a de vendas I Rececionista/telefonista II	655
7	Ajudante de motorista I Auxiliar de armazém I Distribuidor/a II Embalador/a (operador/de máquinas de empacotamento II) Empilhador II Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) I Rececionista/telefonista I Torrefator/a II	650

8	Distribuidor/a I Embalador/a (operador/de máquinas de empacotamento I) Empilhador I Operador/a de loja II Torrefator/a I Trabalhador/a de limpeza II	645
9	Operador/a de loja I Trabalhador/a de limpeza I	RMMG em vigor

Notas:

a) Os promotores de vendas e motoristas/vendedores/distribuidores que auferem apenas remuneração fixa ficam inseridos no grupo 5 de enquadramento profissional. Aqueles que auferem retribuição mista ficarão integrados no grupo 6, não podendo, no entanto, nunca o somatório das partes fixa e variável ser inferior à retribuição fixada para o grupo 5;

b) Os ajudantes de motorista e os auxiliares de armazém poderão executar, por conveniência de serviço, as tarefas de qualquer das categorias dos grupos 7 e 8.

Lisboa, 22 de janeiro de 2020.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de mandatário.

Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, na qualidade de mandatário.

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pela ANAIEF - Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores:

António Fonseca Simões, na qualidade de mandatário.

Pela Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal:

Nuno Manuel Raposo Pettermann Relvas Fraústo, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

Victor Manuel Vicente Coelho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de março de 2020, a fl. 120 do livro n.º 12, com o n.º 48/2020, 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 CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito, área, vigência e revisão do acordo de empresa

Cláusula 1.ª

Âmbito e área

1- O presente acordo de empresa (adiante AE), aplica-se a todo o território nacional, e obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE e os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ, qualquer que seja o local de trabalho onde prestam a sua atividade, no setor da atividade correspondente ao objeto principal da empregadora que consiste na prestação de serviços de transporte ferroviário, nacional e internacional, de passageiros em linhas férreas, troços de linha e ramais que integram ou venham a integrar a rede ferroviária nacional.

2- O presente AE abrange a referida entidade empregadora e um número estimado de 1000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- A vigência e revisão do presente AE são reguladas pelas disposições legais em vigor.

3- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses com efeitos a partir de um de janeiro de cada ano.

4- Sem prejuízo do disposto nas disposições transitórias, é atribuída eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2019 às seguintes cláusulas de expressão pecuniária:

a) Cláusula 36.ª - Diuturnidades;

b) Cláusula 37.ª - Subsídio de refeição;

c) Cláusula 38.ª - Subsídio de escala.

5- A denúncia do presente AE deve ser feita nos termos da lei, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada da proposta negocial global, com uma antecedência de pelo menos três meses relativamente ao termo do prazo de vigência inicial ou renovada.

6- Com o início da vigência do presente AE é revogado o acordo de empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2003.

7- Com a entrada em vigor do presente AE é revogada a regulamentação interna, acordos e protocolos, celebrados entre as partes outorgantes, na medida em que os mesmos tratem matérias reguladas no AE.

Cláusula 3.^a

Descontos das quotas sindicais

A empresa procede ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada trabalhador, mediante declaração escrita e desde que este expressamente o solicite e autorize, procedendo à sua entrega ao SMAQ até ao dia dez do mês seguinte àquele a que disser respeito, acompanhada dos respetivos mapas de quotização devidamente preenchidos.

CAPÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 4.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cooperar, na medida do possível, para a melhoria da produtividade da empresa e a qualidade do serviço, desde que lhes sejam convenientemente assegurados os meios técnicos indispensáveis;
- f) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhe forem confiadas;
- g) Cumprir e fazer cumprir as ordens e instruções da empresa respeitantes à execução e disciplina do trabalho, bem como as normas de salubridade, segurança e saúde no trabalho que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias, cooperando para a sua melhoria;
- h) Garantir a igualdade de tratamento, de oportunidades e a não discriminação;
- i) Guardar sigilo sobre assuntos reservados de que tome conhecimento no exercício das suas funções;
- j) Agir, nas relações interpessoais e com a empresa, de modo a não pôr em risco a reputação e imagem da mesma;
- k) Ter para com os restantes trabalhadores a urbanidade e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados;

l) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles que com profissionalmente tenham de privar, em especial os clientes da empresa.

Cláusula 5.^a

Deveres da empresa

A empresa deve, nomeadamente:

- a) Cumprir todas as obrigações legais e convencionais decorrentes do presente AE e dos regulamentos dele emergentes bem como as deliberações da comissão paritária;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de salubridade, segurança e saúde no trabalho;
- c) Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- d) Não obrigar nenhum trabalhador a prestar serviços que não estejam incluídos na sua categoria salvo em situações de emergência definidas na cláusula 26.^a, desde que o mesmo tenha competência técnica para o efeito, e sem prejuízo dos regimes legais relativos, designadamente à reconversão e reclassificação dos trabalhadores;
- e) Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação, resultantes da carreira profissional dos trabalhadores;
- f) Conceder a todos os trabalhadores que o solicitem, nos termos previstos na lei, as facilidades necessárias para a continuação dos seus estudos ou frequência de cursos de formação geral ou técnico-profissionais ainda que em instituições ou organismos externos à empresa;
- g) Proporcionar a todos os trabalhadores meios de formação e de aperfeiçoamento profissional, de acordo com as necessidades surgidas no âmbito das respetivas carreiras profissionais;
- h) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- i) Promover a conciliação entre a vida familiar e a vida profissional;
- j) Garantir a salvaguarda dos direitos de personalidade do trabalhador, nomeadamente quanto à proteção de dados pessoais, e a aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
- k) Garantir aos dirigentes ou delegados sindicais e aos trabalhadores membros da comissão de trabalhadores o exercício normal dos cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efetiva de trabalho, nos termos legais e de acordo com o disposto no presente acordo de empresa;
- l) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratam com correção os profissionais sob a sua orientação, e que qualquer observação ou advertência, sempre que possível, seja feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores visados;
- m) Prestar ao SMAQ, sempre que este o solicite, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa, os quais devem ser prestados pela mesma forma do pedido;

n) Colocar à disposição dos trabalhadores, locais adequados para a fixação de documentos formativos e informativos diretamente relacionados com a sua condição de trabalhador, desde que devidamente identificados, e não se opor à sua divulgação;

o) Colocar à disposição do SMAQ, junto aos locais de trabalho, salas e recintos para realização de reuniões, salvo nos casos em que tal não seja fundamentadamente possível;

p) Prestar apoio médico e jurídico ao trabalhador arguido ou ofendido em processo criminal por factos decorrentes do exercício da sua atividade profissional e, no primeiro caso, na medida em que os mesmos não lhe sejam indiciariamente imputáveis.

Cláusula 6.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção disciplinar ou tratá-lo de forma discriminatória por causa desse exercício;

b) Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou a sua categoria para categoria ou grau inferior;

c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos restantes trabalhadores;

d) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;

e) Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos, contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

f) Violar o dever de ocupação efetiva do trabalhador.

CAPÍTULO III

Admissões

Cláusula 7.^a

Condições gerais de admissão

1- A admissão de maquinista faz-se pela categoria de maquinista, de entre os candidatos apurados no processo de seleção de acordo com as condições e critérios previamente definidos pela empresa para cada concurso.

2- São condições gerais mínimas de admissão:

a) Idade: 18 anos;

b) Habilitações académicas: 12.º ano;

c) Habilitações profissionais: compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatam e que satisfaçam o perfil para o posto de trabalho.

3- São condições preferenciais de admissão:

a) Certificação profissional de maquinista;

b) Residência na sede do posto de trabalho a prover;

c) Maior aptidão para o exercício da função.

4- As condições e critérios definidos pela empresa para cada concurso, devem ser comunicados ao SMAQ com dez dias de antecedência relativamente à sua publicação.

Cláusula 8.^a

Preenchimento de vagas

As vagas para postos de trabalho a criar devem ser preenchidas prioritariamente através de recrutamento interno aberto a todos os trabalhadores da empresa, que reúnam os pré-requisitos necessários de acordo com o estabelecido na carreira profissional respetiva, de acordo com as condições e critérios definidos para cada concurso.

Cláusula 9.^a

Período experimental

O período experimental para os contratos por tempo indeterminado é de 180 dias para os trabalhadores com a categoria de maquinista.

Cláusula 10.^a

Certificação profissional

1- A empresa obriga-se a admitir, com a categoria de maquinista, somente os trabalhadores detentores do certificado profissional de maquinista dos caminhos de ferro emitido pela entidade competente.

2- A empresa obriga-se a suportar todos os custos relacionados com as renovações periódicas do certificado profissional de maquinista dos caminhos de ferro legalmente exigíveis.

Cláusula 11.^a

Condições de trabalho

No ato da admissão, a empresa entrega obrigatoriamente a cada trabalhador duplicado do contrato individual de trabalho, do qual deve constar que prestou as informações legalmente exigíveis, nomeadamente a categoria profissional, retribuição, horário de trabalho, local de trabalho e demais condições particularmente acordadas.

Cláusula 12.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

A cedência ocasional de trabalhadores só é lícita quando se verificarem cumulativamente as seguintes condições:

a) O trabalhador cedido estiver vinculado ao empregador cedente por contrato de trabalho sem termo;

b) A cedência ocorra entre sociedades coligadas, em relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou entre a CP e outras empresas ou entidades do setor empresarial do Estado que atuem no âmbito do setor ferroviário;

c) O trabalhador der o seu acordo expresso, em documento escrito, assinado também pela CP e pelo cessionário onde conste a atividade a prestar pelo trabalhador, a data do início e duração da cedência, certa ou incerta; e

d) A duração da cedência não exceda um ano, renovável por iguais períodos, até ao máximo de cinco anos.

CAPÍTULO IV

Formação e carreira profissional

Cláusula 13.^a

Formação

1- A empresa obriga-se a ministrar formação aos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- Essa formação deve ser:

a) Funcional, orientada no sentido de preparar cada trabalhador para uma integração dinâmica na sua situação profissional concreta;

b) Permanente, cobrindo a carreira profissional do trabalhador de acordo com o plano de formação;

3- A empresa deve garantir a qualificação inicial a todos os trabalhadores em começo de carreira, por forma a que desenvolvam convenientemente as funções inerentes aos postos de trabalho a que serão afetos.

Cláusula 14.^a

Conceito de sede

1- Para efeitos do presente AE considera-se local de trabalho, designado por sede, a área de um círculo de 5 km de raio cujo centro é o respetivo centro de trabalho ou os limites geográficos do respetivo aglomerado populacional, consoante o que seja mais abrangente.

2- Da delimitação geográfica prevista no número anterior, os locais de apresentação e retirada são nomeadamente os seguintes: postos da Régua: Régua; depósitos do Porto: porto São Bento, porto Campanhã e Contumil; postos de Aveiro: Aveiro; depósitos de Coimbra: Coimbra e Coimbra-B; depósitos do Entroncamento: Entroncamento; depósitos de Lisboa: Lisboa Santa Apolónia, Lisboa Oriente, Campolide, Alcântara-Terra, Lisboa Rossio e Cais do Sodré; postos do Barreiro: Barreiro; postos de Évora: Évora; depósitos de Faro: Faro.

3- Para além dos locais previstos no número anterior, podem ser criados outros locais de apresentação e retirada desde que os mesmos disponham de salas operacionais de apoio aos maquinistas.

4- Para os efeitos de atribuição de horas de viagem e de repouso mínimo considera-se sede o respetivo centro de trabalho.

CAPÍTULO V

Transferências

Cláusula 15.^a

Regra geral

1- Considera-se transferência a mudança do trabalhador para outro local de trabalho diferente daquele a que pertencida.

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

3- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo, pode resolver o contrato de trabalho, com direito à compensação fixada pelas disposições legais em vigor, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4- Em caso de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço, este tem direito a retomar o posto de trabalho extinto, se este vier a ser restabelecido dentro do prazo de quatro (quatro) anos.

5- Na situação prevista no número anterior, durante o prazo de um ano e por uma só vez, o trabalhador tem direito de preferência no preenchimento de qualquer vaga aberta para a respetiva categoria, num raio de 100 (cem) km de distância do posto de trabalho extinto, sem prejuízo do disposto no número 8.

6- A transferência temporária não pode exceder 6 (seis) meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e havendo o acordo do trabalhador.

7- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, e terá direito à compensação prevista na lei.

8- A empresa deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e de mudança de residência que direta e comprovadamente decorram da transferência.

9- As transferências de posto de trabalho a pedido dos trabalhadores serão atendidas pela seguinte ordem:

- a) Data do pedido;
- b) Antiguidade na categoria;
- c) Antiguidade na empresa;
- d) Idade do trabalhador.

10- Os pedidos de transferência devem ser preferencialmente efetuados através do portal do colaborador, quando não o sejam, a data a considerar para efeitos do disposto na alínea a) do número anterior, será a indicada pelas respetivas hierarquias como data de receção daqueles, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

11- Para efeitos do disposto na alínea a) do número 9, os pedidos de transferência feitos entre 1 de janeiro e 31 de março de cada ano, consideram-se apresentados na mesma data.

12- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os pedidos de transferência podem ser feitos em qualquer momento, e são considerados válidos até ao final do ano civil em que foram formulados, sem prejuízo da respetiva renovação, cuja data se reportará à data do primeiro pedido.

13- A renovação do pedido prevista no número anterior tem que ser exatamente igual ao pedido inicial e submetida no período previsto no número 11.

14- A recusa na transferência por parte do trabalhador determina que o mesmo fique impedido de apresentar novo pedido de transferência pelo prazo de dois anos, salvo se a recusa for por motivo atendível.

CAPÍTULO VI

Organização da prestação de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1- O tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia ou por semana, denomina-se período normal de trabalho.

2- O período normal de trabalho diário dos trabalhadores da carreira de condução-ferrovia não pode ser inferior a seis horas nem superior a nove horas, quer seja diurno, noturno ou misto, contando-se por seis horas mesmo que aquele limite não seja atingido.

3- O tempo máximo de condução efetiva, em marcha contínua, não pode exceder as cinco horas consecutivas, salvo por razões excepcionais e imperiosas de continuidade de serviço público.

4- O período normal de trabalho não pode ultrapassar a média de 8 (oito) horas diárias, 40 (quarenta semanais) e de 480 (quatrocentas e oitenta) horas no período de referência de 12 (doze) semanas.

5- O período normal de trabalho diário pode ter o seu termo no dia seguinte ao do seu início.

6- As horas de início e termo do período normal de trabalho diário são as que se encontram previstas nos horários de trabalho, salvo quando o trabalhador for expressamente dispensado da prestação de trabalho durante parte do seu período normal de trabalho diário, no início ou no termo deste.

7- Quando se verificar a situação prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito à retribuição diária (RD), sem prejuízo das situações que confirmam direito a tratamento especial, em que se considerarão apenas as horas de efetiva prestação de trabalho.

8- A dispensa a que se refere o número 6 deve ser comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas em relação ao período normal de trabalho em que irá ocorrer, ou antes da saída do serviço imediatamente anterior, nos casos em que o trabalhador entre na situação de descanso semanal, sendo o período de trabalho computado pelo tempo de trabalho efetivamente prestado, num mínimo de seis horas.

9- Apenas para efeito de determinação da média fixada no número 4 da presente cláusula, as situações de ausência por inteiro ao serviço, nomeadamente por faltas, férias e feriados, serão computadas por 8 (oito) horas.

10- Os trabalhadores não devem recusar-se, durante o período normal de trabalho, a permanecer no local de trabalho ou noutra dependência da empresa que lhe seja indicada e a executar quaisquer serviços ou tarefas compatíveis com as respetivas categorias profissionais que lhes sejam determinadas nos períodos em que, por razões de serviço, não tenham trabalho atribuído.

11- Os períodos normais de trabalho diário que abrangem mais de 3 (três) horas da sua duração no período compreendido entre as 0h00 e as 5h00 não devem ser superiores a sete

horas de trabalho, sem prejuízo do previsto na cláusula 21.^a do presente AE.

Cláusula 17.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário bem como do descanso semanal.

2- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

3- O início e termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

4- Os horários de trabalho a que os trabalhadores estão sujeitos são, em princípio, aqueles que lhes correspondem nas respetivas sedes.

5- Os trabalhadores deslocados ficam sujeitos aos horários que lhes corresponderem nos locais de trabalho onde se encontrem deslocados, desde que aí esteja em vigor um horário de serviço.

Cláusula 18.^a

Escalas de serviço

1- O horário de trabalho do pessoal da carreira de condução-ferrovia/tração é organizado pela empresa em regime de escalas de serviço.

2- Entende-se por escalas de serviço os horários de trabalho individualizados, destinados a assegurar a prestação de trabalho por períodos não regulares no que respeita à duração diária e semanal e às horas de início e termo do período normal de trabalho (p.n.t.).

3- As escalas de serviço devem prever, em relação a cada trabalhador, as horas de início e termo de cada período normal de trabalho, a atribuição do trabalho, a indicação do local (na sede ou fora da sede) onde se inicia cada p.n.t. e onde é gozado o repouso, bem como o período para a tomada de refeição, nos termos da cláusula 19.^a

4- Em cada período de referência de 12 (doze) semanas não podem verificar-se mais de 60 (sessenta) períodos normais de trabalho diário, não podendo também haver 2 (dois) períodos normais de trabalho completos no mesmo dia de calendário, nem mais de 5 (cinco) períodos normais de trabalho diário em cada semana de calendário, contando-se por estes valores mesmo que esses limites não sejam atingidos.

5- Para todos os efeitos decorrentes das diversas situações de prestação de trabalho entende-se por semana de calendário o período compreendido entre as 0h00 de cada domingo e as 24h00 do sábado seguinte.

6- O cômputo do tempo de trabalho correspondente a cada período de 12 (doze) semanas termina no último sábado da décima segunda semana.

7- Nos horários de trabalho em regime de escalas de serviço, os períodos normais de trabalho iniciados depois das 22h00 de sábado são incluídos no cômputo do tempo de trabalho da semana seguinte do mesmo período de referência e, no caso de se tratar do sábado da décima segunda semana desse período, no cômputo do tempo de trabalho das doze semanas do período de referência seguinte.

8- As escalas de serviço devem ser afixadas com uma antecedência mínima de 15 dias de calendário e ser distribuídas pelos trabalhadores com 10 dias de antecedência.

9- O estabelecido no número anterior aplica-se também às escalas novas resultantes da entrada em vigor de novos horários ou de profundas alterações provenientes de ações de racionalização do trabalho, bem como às alterações de escala de que resulte modificação do conjunto dos descansos semanais e/ou alteração do repouso na sede ou fora de sede.

9.1- Quando por razões de serviço haja necessidade de alterar o trabalho eventualmente previsto, a respetiva comunicação ao trabalhador pode ser feita no próprio dia, desde que a hora de apresentação, de retirada e o respetivo repouso (na sede ou fora dela) se mantenham.

9.2- As eventuais alterações pontuais às escalas, aos serviços e aos períodos de trabalho decorrentes da supressão de comboios, incidentes, anomalias de circulação, que não possam ser supridas por recurso às situações de reserva ou às previstas no número seguinte, são dadas a conhecer aos trabalhadores durante o período de trabalho imediatamente anterior, não devendo ser alterado o repouso na sede, desde que inicialmente previsto.

9.3- Nos períodos de trabalho sem designação de serviço constante das escalas (SUPRA), a atribuição do serviço é comunicada aos trabalhadores interessados com três dias de antecedência para os primeiros 50 % (cinquenta por cento) dos trabalhadores afetos àqueles períodos, e com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência para os restantes.

10- Após ausência justificada, o trabalhador ocupa na escala o lugar que lhe competiria se não tivesse havido interrupção da mesma, salvo se tal for impossível por razões de alteração significativa da escala.

11- As escalas de serviço não podem prever um período normal de trabalho superior a 9 (nove) horas.

12- Se, na parte final de um período de trabalho, estiverem previstos períodos de reserva e estiver programado, findo esse período de trabalho, o gozo do repouso na sede, o aproveitamento dos trabalhadores nos referidos períodos de reserva, não poderá ter como consequência uma afetação ao serviço superior a duas horas contadas a partir do termo do período de trabalho constante da escala, nem poderá dar lugar ao gozo do repouso fora da sede.

13- As escalas de serviço são elaboradas de modo a não prever entradas e saídas na sede entre as 2h00 e as 5h00, e de modo que, nas grandes áreas urbanas servidas por redes regulares de transportes públicos, tenham em conta os horários de funcionamento desses transportes.

Cláusula 19.^a

Tomada de refeição

1- As refeições são tomadas na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço, sem interrupção do período de trabalho, procurando respeitar as horas normais das principais refeições.

2- Nos termos do número anterior, os períodos de trabalho diários contêm um período, sem atribuição de serviço, para

tomada de refeição, com uma duração mínima de 50 (cinquenta) minutos.

3- Nos casos em que os horários de trabalho prevejam períodos normais de trabalho diário de duração não superior a seis horas, pode não haver lugar à previsão de período para a tomada de refeição, desde que os mesmos períodos não tenham o seu início entre as 8h00 e as 12h00 ou entre as 15h00 e as 19h00, conforme os casos.

4- Quando por estrita necessidade de serviço, nomeadamente em caso de atraso de circulação, acidentes ou interrupções de via, não seja possível conceder a pausa para a tomada de refeição no momento inicialmente previsto, deve a mesma ser concedida até ao termo do período normal de trabalho.

Cláusula 20.^a

Repouso

1- Considera-se repouso o intervalo compreendido entre dois períodos consecutivos de trabalho diário.

2- A cada período normal de trabalho está intimamente ligado o período de repouso que se lhe segue, não podendo haver quaisquer compensações com outros períodos de trabalho ou de repouso.

3- Para os trabalhadores abrangidos pelo disposto na cláusula 18.^a não isentos de horário de trabalho nos termos da cláusula 21.^a, o repouso mínimo na sede é de 14 (catorze) horas e de 11 (onze) horas fora da sede.

4- A título excecional, nos períodos normais de trabalho diários com retiradas entre as 20h00 e as 24h00, o repouso mínimo fora de sede é de nove horas, circunstância que não confere direito ao acréscimo retributivo previsto no número 6.

5- No mesmo dia de calendário podem iniciar-se 2 (dois) períodos normais de trabalho diário, desde que respeitado o repouso mínimo.

6- Quando não for respeitado o tempo mínimo de repouso previsto no número 3, as horas de repouso não gozadas são pagas com o acréscimo de 100 % (cem por cento) sobre a retribuição/hora (R/H), salvo quando a redução do repouso resultar de antecipação do início do período de trabalho, em que as horas de repouso não gozadas serão pagas com o acréscimo de 150 % (cento e cinquenta por cento) sobre a retribuição/hora (R/H).

7- O pagamento de horas de repouso não gozadas previsto no número anterior substitui todas as prestações eventualmente devidas pela situação em que o trabalhador se encontra, com exceção da relativa ao trabalho noturno.

8- Sempre que possível, a empresa assegura que na mudança de turnos matinais para noturnos em períodos normais de trabalho diário consecutivos, o período de repouso na sede deve ter uma duração mínima de 16 (dezasseis) horas.

9- Não pode haver repouso consecutivo fora da sede, salvo o disposto no número seguinte e em situações excecionais a acordar pelas partes.

10- Por exceção ao número anterior desta cláusula, os trabalhadores sujeitos a ações de formação ou que nelas intervenham como formadores podem atingir os quatro repouso consecutivo fora da sede.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

Sempre que as necessidades de serviço o exijam, os trabalhadores podem ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei.

Cláusula 22.^a

Tempo de trabalho efetivo

1- Para a execução, designadamente, das tarefas de receção, entrega do material, ativação ou desativação da cabina, as escalas de serviço devem prever um período de 15 minutos para apresentação e um período de igual duração para a retirada.

2- Os tempos de preparação, isolamento/reactivação e resguardo das unidades motoras, quando necessários, são considerados pela empresa na escala de serviço pelo seu tempo de duração previsto, tendo em conta, designadamente, as operações a executar e as condições das unidades motoras e do local onde as mesmas se encontrem ou onde devem ser resguardadas bem como o tempo regulamentar exigido para a entrega e a disponibilidade do comboio para circulação.

3- Os tempos necessários à execução das operações previstas no número 2 devem ser objeto de regulamentação por parte da empresa, precedida de informação e consulta ao SMAQ.

4- Os tempos referidos no número 2 absorvem os períodos referidos no número 1 e contam-se a partir do início efetivo da sua execução.

Cláusula 23.^a

Reserva e manobras

1- Reserva é a situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa, sem serviços previamente definidos para o respetivo período normal de trabalho diário, mas disponível para a prestação de qualquer serviço correspondente à sua categoria profissional.

2- Manobra é situação em que o trabalhador permanece obrigatoriamente no local de trabalho ou noutra dependência da empresa adstrito ao serviço de manobras, no todo ou em parte do seu período normal de trabalho diário, com ou sem intervenção nas unidades motoras.

3- Considera-se trabalho efetivo o tempo em que os trabalhadores permaneçam na situação de reserva e de manobras.

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % (vinte e cinco por cento) à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado fora do período fixado no número anterior.

3- A média anual da prestação de trabalho noturno, para

efeito do cálculo do valor da retribuição de férias e respetivo subsídio, é calculada nos termos do disposto na cláusula 56.^a do presente AE.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar prestado fora do período normal de trabalho diário, tal como ele é definido no presente AE.

2- A prestação de trabalho suplementar só pode deixar de se verificar nas situações previstas na lei.

3- O recurso à prestação de trabalho suplementar não pode ser superior duas horas em dia normal de trabalho nem superior a dez horas numa semana, salvo situações de carácter excepcional ou imprevisível, designadamente anomalias de circulação.

4- Para efeito do cômputo das horas de trabalho suplementar para o pessoal que labora em regime de escalas de serviço, devem ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia, sejam superiores a nove horas diárias, bem como as que no final de cada período de referência das doze semanas ultrapassem quatrocentas e oitenta horas.

5- A empresa obriga-se a exercer a gestão e atribuição do trabalho suplementar de forma equitativa pelos trabalhadores nos diversos centros de trabalho da carreira da condução-ferrovia, conciliando, sempre que possível, a disponibilidade manifestada pelos trabalhadores e as necessidades da operação.

6- A média anual da prestação de trabalho suplementar, para efeito do cálculo do valor da retribuição de férias e respetivo subsídio, é calculada nos termos do disposto na cláusula 56.^a do presente AE.

7- O trabalho suplementar é remunerado com o acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) da retribuição horária

Cláusula 26.^a

Trabalho de emergência

1- Considera-se emergência a situação resultante de acidente nas vias ferroviárias ou ocorrência semelhante, em que podem ser organizadas medidas de exceção sem subordinação ao preceituado no presente AE e que ficam sujeitas ao tratamento previsto nos números seguintes.

2- Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar durante o período normal de trabalho diário, todo o tempo que exceder esse período é contado como de emergência, ainda que se prolongue para o período normal de trabalho seguinte.

3- Se o trabalho realizado em situação de emergência se iniciar dentro do período de repouso, descanso semanal ou feriado, a situação de trabalho de emergência irá manter-se até ao fim, ainda que se prolongue para o período normal de trabalho seguinte.

4- Terminado o trabalho de emergência, os trabalhadores entram obrigatoriamente em condição de repouso, o qual deve respeitar os limites mínimos estabelecidos, salvo se o trabalho de emergência se iniciar e terminar dentro do mesmo período de trabalho.

5- As horas de viagem em situação de emergência, tanto no início como no termo, são consideradas para todos os efeitos como trabalho de emergência.

6- A retribuição do trabalho efetuado nas situações de emergência é independente da retribuição mensal (RM) e é igual à retribuição/hora (R/H), acrescida de 100 % (cem por cento) e de abono por trabalho noturno, sendo caso disso, nos dias de trabalho normal, e de 200 % (duzentos por cento) nos dias de descanso semanal ou feriado, sem prejuízo do gozo efetivo do descanso semanal ou feriado.

CAPÍTULO VIII

Deslocações

Cláusula 27.^a

Abono por deslocação/itinerância

Os trabalhadores que exerçam efetivamente funções de condução, manobra, acompanhamento de comboio, tripulação dupla têm direito ao abono de 6,86 € (seis euros e oitenta e seis cêntimos) por cada período normal de trabalho em que ocorra esse exercício.

Cláusula 28.^a

Abono por deslocação

1- Os trabalhadores deslocados da sua sede por necessidade de serviço e no exercício de funções diferentes das previstas na cláusula anterior, têm direito a um abono diário por deslocação, cujo montante varia em função da duração da deslocação e da circunstância de a mesma implicar ou não o gozo do repouso fora da sede.

2- As deslocações que não impliquem o gozo do repouso fora da sede conferem direito ao abono de 6,86 € (seis euros e oitenta e seis cêntimos), se o afastamento da sede for de seis ou mais horas.

3- As deslocações que impliquem o gozo do repouso fora da sede conferem direito ao abono 6,86 € (seis euros e oitenta e seis cêntimos), por cada período de trabalho afetado pelo afastamento da sede, desde que tal afastamento seja de (12) doze ou mais horas.

4- Para efeito desta cláusula, conta-se como tempo de deslocação todo o tempo que mediar entre a partida do trabalhador e o seu regresso à sede.

5- Os trabalhadores colocados nas estações fronteiriças da RENFE não têm, por este facto, direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 29.^a

6- As deslocações dentro da área da sede onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono por deslocação nem às ajudas de custo previstas na cláusula 29.^a

Cláusula 29.^a

Ajudas de custo por repouso fora da sede

1- Quando por força do exercício das suas funções os trabalhadores referidos nas cláusulas 27.^a e 28.^a gozem o repouso fora da sede, têm ainda direito a um abono diário no valor de 25 € (vinte e cinco euros), no caso do repouso ser entre

6 (seis) e 18 (dezoito) horas, e de 27,26 € (vinte sete euros e vinte e seis cêntimos) no caso de ser superior a 18 horas.

2- Ao valor previsto no número anterior acresce ½ (meio) subsídio de refeição nas deslocações com repouso fora da sede superior a 12 (doze) horas, e 1 (um) subsídio de refeição por cada situação de deslocação com repouso fora de sede superior a 18 (dezoito) horas.

3- As deslocações dos trabalhadores na área da sede onde exista mais de um local de trabalho não conferem direito ao abono previsto no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 30.^a

Trabalhadores em serviço na rede da RENFE

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço na rede da RENFE nas circulações ou para acompanhamento de material circulante, ou ainda nas condições da cláusula seguinte, têm direito ao dobro do montante dos abonos previstos nas cláusulas 27.^a e 29.^a, desde que permaneçam naquela rede por um período igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

2- O disposto no número anterior é também aplicável aos trabalhadores que se desloquem em serviço até às estações fronteiriças da RENFE, desde que nelas permaneçam por um período de duração igual ou superior a quarenta e cinco minutos.

Cláusula 31.^a

Deslocações ocasionais

1- São consideradas ocasionais as deslocações do pessoal da carreira de condução-ferrovia/tração não decorrentes do exercício normal da função, mas ao serviço da empresa.

2- Entende-se por exercício normal da função, o desempenho das atribuições contidas no regulamento de carreiras da condução-ferrovia/tração.

3- As deslocações ocasionais conferem direito, nas condições estabelecidas na presente cláusula, ao abono de ajuda de custo diária de valor correspondente ao fixado para a Função Pública.

4- O abono a que se refere o número anterior é efetuado dentro dos seguintes limites de percentagem da ajuda de custo diária:

a) Se a deslocação abranger o período compreendido entre as 13h00 e as 14h00, 25 % (vinte e cinco por cento);

b) Se a deslocação abranger o período compreendido entre as 20h00 e as 21h00, 25 % (vinte e cinco por cento);

c) Se a deslocação implicar dormida, 50 % (cinquenta por cento).

5- Os trabalhadores que efetuem deslocações ocasionais também terão direito:

a) A 25 % (vinte e cinco por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual a seis horas e inferior a doze, e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do número 4 da presente cláusula;

b) A 50 % (cinquenta por cento) da ajuda de custo diária, se o período de deslocação for igual ou superior a doze horas, e não coincidir com nenhum dos períodos indicados nas alíneas a) e b) do número 4 da presente cláusula.

6- Quando, em virtude de deslocação, for devida a percen-

tagem da respetiva ajuda de custo prevista na alínea *a*) do número 4 não é devido subsídio de refeição ou benefício de cantinas.

7- Nas deslocações por dias sucessivos, o abono de ajuda de custo é de 75 % (setenta e cinco por cento) do montante fixado no número 3, por cada dia completo a partir do vigésimo primeiro, salvo quando o serviço imponha a mudança de sede do trabalhador no período da deslocação.

8- As deslocações dos trabalhadores na área da sede onde exista mais de um local de trabalho não dão direito ao abono de ajuda de custo diária.

9- A empresa pode exigir documentação comprovativa das despesas efetuadas.

10- O regime definido nos números anteriores não é cumulável com o disposto nas cláusulas 27.^a, 28.^a e 29.^a

Cláusula 32.^a

Abono de transporte/disponibilidade

1- Considerando as dificuldades de deslocação e a eventual necessidade de utilização de viatura própria, nomeadamente no período compreendido entre as 0h00 e as 6h30 o trabalhador tem direito a um abono diário, devido por cada dia de prestação efetiva de trabalho, no valor de 4,91 € (quatro euros e noventa e um cêntimo).

2- O pagamento do referido abono depende da disponibilidade horária do trabalhador para realização de serviço no período identificado no número anterior.

3- Ao trabalhador que beneficie do regime de proteção da parentalidade, nos termos legalmente previstos, ou cuja indisponibilidade para a realização do serviço no período referido no número 1 seja resultante de acidente de trabalho, não se aplica o disposto no número 2.

4- O abono previsto no número 1 será pago na sua totalidade caso os trabalhadores cumpram integralmente o respetivo período normal de trabalho diário.

5- Caso os trabalhadores prestem, no mínimo, metade do período número de trabalho diário, independentemente de o mesmo ser prestado de forma seguida ou interpolada, têm direito a um abono de transporte/disponibilidade correspondente a 50 % (cinquenta por cento) do valor referido no número um.

6- Sem prejuízo do previsto nos números 4 e 5, nas situações de regime de trabalho a tempo parcial, o abono previsto no número 1 é devido na proporção do respetivo período de trabalho diário.

7- O abono previsto na presente cláusula não é cumulável com qualquer outro prémio instituído ou a instituir, de natureza semelhante, nomeadamente cujo fim seja compensar a disponibilidade horária ou despesas emergentes de deslocação de e para o local de trabalho.

Cláusula 33.^a

Atribuição de horas de viagem

1- As horas de viagem são consideradas como tal quando ligadas a um período de repouso ou descanso semanal ou feriado, que terminou ou se vai iniciar, na parte não abrangida pelo período normal de trabalho.

2- São também consideradas horas de viagem os períodos correspondentes a intervalos de descanso quando abrangidos pela viagem.

3- O tempo de espera entre a chegada do trabalhador ao local onde deverá prestar trabalho, utilizando o transporte que lhe for determinado, e o início do seu período normal de trabalho, é considerado horas de viagem.

4- É ainda considerado horas de viagem o tempo de espera para o transporte de regresso para repouso, na sede ou fora desta, ou para descanso semanal, desde o fim do período de trabalho até ao início da viagem.

5- Se o tempo de espera pelo transporte de regresso para descanso semanal ou repouso for superior a 9 (nove) horas e o trabalhador puder repousar, esse tempo é-lhe contado como de repouso.

6- Se as horas de viagem afetarem o repouso mínimo, o trabalhador passa a ser considerado, a partir do início de tal afetação, na situação de trabalho em tempo de repouso.

7- Para efeitos de atribuição de horas de viagem, quando a empresa não proporcionar ao trabalhador a utilização de qualquer meio de transporte e este tenha de se deslocar a pé, deverá atribuir-se-lhe a cada quilómetro o tempo de 15 minutos, arredondando-se sempre para o quilómetro seguinte, quando houver que considerar frações de quilómetro.

8- As horas de viagem são pagas com o valor da retribuição/horária (R/H), sem qualquer adicional, salvo se se prolongarem para o dia de descanso semanal, nos termos do disposto no número 7 da cláusula 45.^a, aplicando-se então o regime do número 8 da mesma cláusula.

9- O disposto na presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que laboram em regime de isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 34.^a

Retribuição por trabalho normal

A retribuição mínima mensal devida aos trabalhadores, pelo seu período normal de trabalho, é a que consta da grelha Indiciária inclusa no anexo I do presente AE, e que corresponde à retribuição base.

Cláusula 35.^a

Definições

1- Para efeitos deste AE considera-se:

a) Retribuição mensal (RM) - O montante correspondente ao somatório da retribuição devida ao trabalhador como contrapartida da prestação do seu período normal de trabalho, e cujo valor mínimo (remuneração base) é o fixado no anexo I deste AE, de acordo com o índice em que se enquadra, das diuturnidades, do subsídio de agente único e do subsídio de escala ou de isenção de horário de trabalho, nos termos estabelecidos no presente AE.

b) Retribuição diária (RD) - O valor determinado segundo

a fórmula $RM/30$.

c) Retribuição/Hora (R/H) - O valor determinado segundo a fórmula $(RM * 12) : (52 * HS)$.

Cláusula 36.^a

Diuturnidades

1- Reportando-se à data de admissão na empresa, os trabalhadores vencem diuturnidades por períodos de 5 (cinco) anos de serviço.

2- O direito a vencer novas diuturnidades cessa a partir do momento em que o trabalhador atinja o limite de 5 (cinco) diuturnidades.

3- O valor de cada diuturnidade é de 24,00 € (vinte e quatro euros).

4- É considerado para contagem de diuturnidades o mês de admissão do trabalhador.

Cláusula 37.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,60 € (sete euros e sessenta cêntimos) por cada dia desde que a prestação efetiva de trabalho ultrapasse em trinta minutos a metade do período normal de trabalho diário previsto.

2- Caso os trabalhadores prestem, no mínimo, metade do período normal de trabalho diário previsto, terão direito a um subsídio de refeição correspondente a 50 % (cinquenta por cento) do valor referido no número anterior.

Cláusula 38.^a

Subsídio de escala

Os trabalhadores sujeitos a horários de trabalho que constem de escalas de serviço previstas na cláusula 18.^a, têm direito a um subsídio mensal, que corresponde a 18,50 % (dezoito e meio por cento) da retribuição base prevista na tabela salarial, não incluindo a retribuição devida pela prestação de trabalho noturno.

Cláusula 39.^a

Regime de absorção

1- O trabalhador que complete cinco anos consecutivos de prestação de trabalho em regime de laboração por escalas de serviço, e que cesse a laboração nesse regime, tem direito a auferir, a título de complemento de vencimento, um abono correspondente à diferença entre a retribuição mensal que auferia e a retribuição mensal que passa a auferir, sendo tal abono absorvível por futuros acréscimos ou aumentos da retribuição mensal do trabalhador.

2- O regime previsto no número anterior não é aplicável quando a cessação da prestação de trabalho em regime de escalas de serviço ou turnos rotativos seja a pedido do trabalhador.

Cláusula 40.^a

Agente único

A laboração em regime de agente único é exercida nos termos do 14.º aditamento (novembro de 2002) à IG número 7, mantida em aplicação para este efeito, e em regime de agente único no comboio nas marchas em vazio, o que confere o direito a um abono de 4 % (quatro por cento) da respetiva retribuição indiciária (ou de base) aos trabalhadores das seguintes categorias profissionais:

- a) Maquinista;
- b) Maquinista técnico;
- c) Inspetor de tração; e
- d) Inspetor-chefe de tração.

Cláusula 41.^a

Prémios de condução

1- Aos trabalhadores da carreira de condução-ferrovia, será pago na sua totalidade um prémio de produtividade por cada período completo de trabalho diário, designado como prémio de condução diário (PC), calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$PC = \left(PCF + \frac{Km + mc}{520} \right) \times RH$$

Em que:

PCF (prémio categoria/função).

Assume o valor de 1,60 para os trabalhadores das categorias profissionais de maquinista e maquinista técnico e de 2,00 para os trabalhadores das categorias de vigilante de tração, inspetor de tração e inspetor chefe de tração, quando no exercício das funções próprias das respetivas categorias.

Km - quilómetros percorridos (com arredondamento diário para o quilómetro imediatamente superior).

mc - minutos totais de efetiva condução.

RH - retribuição horária calculada nos termos convencionais em vigor.

2- Para efeitos de atribuição do prémio referido no número anterior, aos trabalhadores das categorias da carreira de condução-ferrovia afetos ao serviço de manobras, considera-se que cada minuto de tempo efetivo de manobras corresponde a 0,25 km.

3- Para efeitos de aplicação da fórmula prevista no número 1, aos inspetores de tração e inspetores chefes de tração, que se encontrem em serviço de acompanhamento de comboios no exercício de funções de orientação e verificação da condução, será considerado o número de quilómetros percorridos e os períodos de tempo despendido no referido acompanhamento.

4- Para efeitos de atribuição do prémio previsto no número 1, considera-se «tempo de efetiva condução» o período de tempo decorrido entre a hora da efetiva partida até à hora da efetiva chegada.

5- Consideram-se ainda para efeitos de atribuição do prémio de condução diário:

a) O intervalo entre a chegada efetiva do comboio e a partida prevista para outro, em circulações suburbanas, quando igual ou inferior a 15 minutos;

b) Os períodos previstos como tempo de trabalho efetivo nos termos da cláusula 22.^a

6- O referido no número anterior é igualmente aplicável aos trabalhadores em:

a) Exercício de atividade sindical até ao limite dos créditos previstos na lei;

b) Incapacidade temporária por acidente de trabalho ou doença profissional.

7- Os trabalhadores têm ainda um prémio anual de produtividade, designado por prémio de condução anual, que será pago no mês de fevereiro de cada ano por referência à prestação de trabalho do ano anterior, nos termos seguintes:

a) Se o número de períodos completos de trabalho diário se situar entre 200 e 220 no valor de 560,00 € (quinhentos e sessenta euros);

b) Se o número de períodos completos de trabalho diário for superior a 220 no valor de 630,00 € (seiscentos e trinta euros).

8- Caso o número de períodos completos de trabalho diário prestados seja inferior a 200, o trabalhador não tem direito a auferir o prémio referido no número anterior.

9- Para efeitos de atribuição do prémio de condução anual os dias de ausência ao trabalho resultantes de acidente de trabalho são tidos como dias de trabalho efetivo.

Cláusula 42.^a

Situações temporárias

1- Sempre que um trabalhador é encarregado temporariamente de prestar serviços a que correspondem condições de trabalho mais favoráveis tem, durante o tempo em que essa situação se verifique, direito às condições inerentes às funções exercidas.

2- A situação prevista no número anterior deve resultar de designação prévia, oral ou escrita, da respetiva chefia.

3- No caso de a designação ser feita oralmente, deve a mesma ser confirmada por escrito no prazo máximo de 48 horas.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de natal de valor igual à retribuição mensal, que deve ser pago até 10 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, nas seguintes situações:

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato de trabalho;

c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

Cumulação de situações que conferem direito a retribuição especial

Quando se verificarem simultaneamente duas ou mais situações que confirmam direito a retribuição especial, apenas é considerada a que se traduzir num tratamento mais favorável para o trabalhador, exceto quando uma das prestações for a correspondente ao trabalho noturno, caso em que esta prestação é sempre tomada em consideração.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 45.^a

Princípios gerais

1- O descanso semanal corresponde a dois períodos de não prestação de trabalho em cada semana de calendário, com a duração de 24 (vinte e quatro horas) cada um, com início às 0h00 (zero) horas, os quais devem ser gozados conjuntamente.

2- O descanso semanal de 48 (quarenta e oito) horas consecutivas previsto no número 1 da presente cláusula, deve ser precedido ou seguido de um ou dois períodos de repouso, podendo verificar-se apenas um dos casos, sendo que a duração destes dois períodos de repouso - ou do único período, se for um só - não pode ser inferior a catorze horas na sua totalidade.

3- As escalas de serviço são organizadas de modo a que em cada período de 8 (oito) semanas os descansos coincidam, pelo menos uma vez, com o sábado e o domingo.

4- As escalas de serviço podem também ser organizadas de forma a que em cada 7 (sete) semanas, os dias de descanso semanal relativos a uma das semanas possam ser separados, desde que ligados aos dias de descanso das semanas anterior e/ou posterior, e sejam gozados conjuntamente.

5- As variações dos dias de descanso resultantes da entrada em vigor de uma nova escala não dão direito a qualquer abono.

6- Quando, por mudança de escala ou por motivo de alteração de serviço, o descanso semanal coincida com um feriado, subsiste para o trabalhador o direito a gozar esse feriado.

7- Por motivos imprevistos, designadamente de acidente, interrupção de via ou atrasos de circulação, o descanso semanal pode iniciar-se depois das 0h00 (zero horas) do primeiro dia de descanso semanal.

8- As primeiras duas horas de trabalho prestadas nas condições referidas no número anterior serão retribuídas com o

acréscimo de 50 % (cinquenta por cento) sobre o valor da retribuição/horária (R/H), passando o trabalhador a ser considerado na situação de trabalho em dia de descanso a pedido da empresa, caso aquelas duas horas sejam ultrapassadas.

9- Na situação prevista no número anterior, devem ser observadas as regras respeitantes ao repouso associado ao descanso semanal, as quais não são, contudo, aplicáveis aos feriados.

10- Após o descanso semanal o primeiro período de trabalho não pode iniciar-se antes das 6h00.

Cláusula 46.^a

Alteração da data do descanso semanal

1- A empresa tem de conceder obrigatoriamente pelo menos doze dias de descanso semanal no cômputo de doze semanas, os quais são insuscetíveis de compensação ou substituição por qualquer abono.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a não concessão do descanso semanal nos dias fixados, a pedido da empresa, dá lugar à aplicação do regime previsto na cláusula 47.^a

3- Quando, por conveniência do trabalhador e desde que o serviço o permita, houver alteração do descanso semanal, o trabalhador entra na condição de trabalho em dia de descanso semanal a seu pedido, não tendo direito a qualquer acréscimo de retribuição, sem prejuízo do gozo desse dia de descanso.

Cláusula 47.^a

Compensação de trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado

1- Quando um trabalhador for chamado a prestar serviço em dia de descanso semanal ou feriado por tempo igual ou inferior a um período diário de trabalho, tem direito a gozar esse dia de descanso nos termos do número seguinte.

2- A prestação de trabalho em dia de descanso semanal confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar na semana em que ocorre a afetação ou nas 3 (três) semanas seguintes.

3- Quando não se verificar o descanso compensatório previsto nos números 1 e 2, o trabalhador fica na condição de trabalho em dia de descanso semanal não compensado.

4- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, em que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no número 2, o trabalhador terá direito ao valor da retribuição horária (RH) acrescido de 50 % (cinquenta por cento) por cada hora ou fração de trabalho prestado, no mínimo de oito horas.

5- No caso do tempo de serviço exceder o período normal de trabalho, esse tempo é retribuído com o valor da retribuição/horária (RH) acrescido de 75 % (setenta e cinco por cento).

6- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, sem que se verifique o gozo do dia de descanso compensatório conforme previsto no número 3 o trabalhador terá direito ao valor da retribuição/horária (RH) acrescido de 75 % (setenta e cinco por cento) que inclui e

absorve o pagamento referido no número 4 nos dias de descanso trabalhados, sendo ainda aplicável o número 5.

SECÇÃO II

Cláusula 48.^a

Feridos

1- São, feriados obrigatórios os seguintes:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (feriado móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro.

2- São, para todos os efeitos, considerados feriados obrigatórios:

- a) Terça-Feira de Carnaval;
- b) Feriados municipais.

3- Os feriados municipais a que os trabalhadores têm direito são os que correspondem ao concelho da respetiva sede.

Cláusula 49.^a

Não concessão de feriados obrigatórios

1- Os trabalhadores que, por motivo de serviço, não possam ser dispensados nos feriados obrigatórios ficam sujeitos ao regime previsto na cláusula 47.^a

2- Quando os feriados coincidirem com os dias de descanso semanal não gozados, a compensação faz-se considerando apenas o descanso semanal não gozado.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1- O direito a férias retribuídas adquire-se com a celebração do contrato de trabalho, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, fora dos casos previstos na lei e no número seguinte.

3- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, os trabalhadores têm direito ao pagamento da retribuição correspondente ao

período de férias vencido e o respetivo subsídio, bem como a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação do contrato e a correspondente parte proporcional do subsídio.

4- O período de férias não gozado por virtude da cessação do contrato conta-se para efeitos de antiguidade.

5- O período de trabalho seguinte aos dias de férias, se não for respeitado o horário de trabalho previsto na escala de serviço a que o trabalhador está afeto, de acordo com a cláusula 18.^a, ponto 9.1 e 9.2, ou o mesmo não contemple serviço e/ou horário de trabalho, não pode ter início antes das 5h00.

Cláusula 51.^a

Duração das férias

1- O período de férias dos trabalhadores, ressalvados os casos especiais do ano da admissão, do ano de cessação, e dos contratos a termo, é de 25 dias úteis, sem prejuízo da retribuição mensal (RM) que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção de feriados.

3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

4- Um dos dias de férias previstos no número 1 corresponde a um PNTD dependente de pedido formulado nesse sentido pelo trabalhador, o qual segue, de resto, o regime legal e convencional aplicável ao gozo de férias.

Cláusula 52.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1- As férias devem ser gozadas seguidamente num mínimo de 12 dias úteis.

2- Os restantes dias de férias podem ser gozados intercaladamente de acordo com os interesses dos trabalhadores e as conveniências de serviço.

Cláusula 53.^a

Marcação de férias

1- A marcação do período mínimo de férias que deve ser gozado consecutivamente deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores, devendo procurar-se a implementação de um sistema que permita a distribuição por todos os trabalhadores dos períodos de férias mais pretendidos de forma equitativa e rotativa, em obediência ao disposto nas cláusulas seguintes:

a) No período entre 15 de maio e 15 de outubro de cada ano, o mínimo de 12 dias úteis de férias é organizado em conformidade com um plano constituído por 10 períodos fixos iguais para todos os centros de trabalho;

b) Cada trabalhador tem direito a gozar férias em um daqueles períodos;

c) O início do período de férias seguir-se-á aos dias de descanso e sempre que possível e a solicitação do trabalhador

poderá coincidir com a 1.^a ou a 2.^a quinzena de cada mês;

d) Os trabalhadores podem trocar entre si os períodos de férias que lhes correspondam, mantendo a mesma posição na rotação de férias, desde que não haja inconveniente para o serviço.

2- No caso de o trabalhador gozar férias em período diferente do referido na alínea a), este retoma no ano seguinte a posição que então lhe couber de acordo com a rotação estabelecida no plano de férias.

3- Sempre que não esteja implementado o sistema referido no número 1, e não seja possível conceder férias no período pretendido pelo trabalhador, é-lhe dada a faculdade de apresentar três soluções alternativas para escolha por parte da empresa, que dará conhecimento ao interessado da sua decisão.

4- O mapa de férias definitivo deve ser elaborado pela empresa e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril.

5- Aos trabalhadores da empresa pertencentes ao mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente; considera-se que pertencem ao mesmo agregado familiar os trabalhadores que vivam em comunhão de vida e habitação.

6- O disposto nos números anteriores apenas se aplica aos doze dias úteis de férias que devem ser gozados consecutivamente.

7- Os restantes dias de férias, para além dos doze dias úteis obrigatórios, são gozados de acordo com as necessidades do trabalhador e a conveniência do serviço.

8- Sem prejuízo do disposto na cláusula 52.^a a empresa fixa para novembro e dezembro, dando conhecimento ao trabalhador com a antecedência mínima de quinze dias e até 31 de outubro, os dias de férias que em 30 de setembro não tenham sido gozados nem fixados, não tendo aplicação neste caso o disposto no número 3 desta cláusula.

Cláusula 54.^a

Data limite do gozo de férias - Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de cumulação do gozo de férias de dois anos nos casos expressamente previstos na lei ou do gozo de férias até 30 de abril do ano subsequente àquele em que se vencem, no caso de impedimento prolongado.

Cláusula 55.^a

Efeitos da interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1- A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da empresa constitui esta na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos que, comprovadamente, haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na data fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de pelo menos dez dias úteis de férias.

Cláusula 56.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição das férias e do respetivo subsídio corresponde à retribuição mensal devida ao trabalhador, nos termos do disposto na cláusula 35.^a, acrescida das médias anuais do prémio de condução diário (cláusula 41.^a números 1 a 7), trabalho noturno, abono de itinerância (cláusula 27.^a) e trabalho suplementar (onde se inclui o trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado) e abono de transporte/disponibilidade, por referência ao ano civil anterior àquele ao que for considerado para efeito de pagamento.

2- Só são consideradas as médias das prestações remuneratórias variáveis referidas no número anterior pagas pelo menos em 11 (onze) meses no ano civil anterior àquele em que for considerado para efeito de cálculo e pagamento dos subsídios, salvo em caso de acidente de trabalho, caso em que se atende à média dos meses de trabalho efetivamente prestado.

3- Para o efeito de determinação das médias nos termos do número anterior é considerada a data de efeito da prestação de trabalho e não a data do respetivo pagamento.

4- A média anual de cada abono é apurada através da soma das prestações correspondentes ao trabalho prestado em cada um dos meses (mínimo 11 e máximo 12), dividindo o resultado por 12 (doze).

5- O subsídio de férias é pago de uma só vez no mês anterior ao início do período de férias ou, quando estas são gozadas interpoladamente, no mês anterior ao do gozo do período mínimo de férias consecutivo aplicável nos termos dos números 1 da cláusula 52.^a

6- O pagamento do subsídio de férias não depende do gozo efetivo das mesmas, nos casos previstos na lei e no presente AE.

7- Quando o trabalhador se encontrar na situação de incapacidade para o trabalho comprovada pela Segurança Social, e impedido por esse facto de gozar as férias no decurso do ano a que dizem respeito, o subsídio de férias a que tiver direito, é-lhe abonado no mês de dezembro.

8- Para efeitos de aplicação da presente cláusula, o trabalho prestado em dia feriado é equiparado ao trabalho prestado em dia de descanso semanal.

Cláusula 57.^a

Subsídio de férias suplementar

Os trabalhadores têm direito ao pagamento anual de um subsídio de férias suplementar correspondente à retribuição diária de 3 (três) dias, que é processado em dezembro de cada ano.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 58.^a

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, parente ou afim, nos termos previstos na lei;

c) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

d) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas por consulta ou tratamento nos serviços médico-sociais que não envolva baixa, sendo as mesmas consideradas como prestação efetiva de trabalho;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;

g) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 (quatro) horas por trimestre, por cada menor;

h) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos na lei e no presente AE;

i) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis ao exercício de atividades para o SMAQ, na qualidade de delegado sindical, nos termos previstos na lei;

j) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

k) As motivadas para doação gratuita de sangue, pelo tempo efetivamente necessário à dádiva e à recuperação do trabalhador, até limite de um PNTD;

l) As motivadas pelo exercício de funções na qualidade de bombeiro voluntário em conformidade com o respetivo regime jurídico;

m) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

n) Comparência em tribunais, órgãos de polícia criminal e organismos da administração direta do Estado que requisitem a presença do trabalhador;

o) Todas as que por lei sejam como tal consideradas.

3- As faltas motivadas por nascimento de filhos têm imperativamente lugar a partir do dia do nascimento ou do dia seguinte ao nascimento, inclusive, e não dão direito a qualquer compensação.

4- As faltas motivadas pelo falecimento de um familiar podem iniciar-se, à escolha do trabalhador, na data do óbito, da transladação do corpo para território nacional, se for caso disso, ou das cerimónias fúnebres, devendo o trabalhador informar a empresa da respetiva opção na data do óbito, não podendo os dias de falta ser alterados nem o seu gozo ser substituído por qualquer compensação pecuniária ou outra.

5- As faltas ou ausências verificadas no início ou no reinício do período normal de trabalho diário motivadas por atrasos das circulações ferroviárias habitualmente utilizadas pelo trabalhador nas suas deslocações para o local de trabalho, são consideradas como justificadas pela empresa.

Cláusula 59.^a

Comunicação da ausência e prova do motivo justificativo

1- A ausência, quando previsível, é obrigatoriamente comunicada à empresa, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível, a comunicação à empresa deve ser feita logo que possível.

3- A prova da justificação da ausência e, sendo caso disso, da imprevisibilidade da mesma, deve ser entregue à empresa no prazo de 15 (quinze) dias a contar do início da ausência, ou logo que possível, sem necessidade de interpelação.

4- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja considerada como falta injustificada.

Cláusula 60.^a

Efeitos da falta justificada

1- As faltas justificadas não afetam qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam a perda das prestações retributivas que fossem devidas, as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Na qualidade de representante dos trabalhadores, como dirigente ou delegado sindical no SMAQ, para além dos respetivos créditos legais;

c) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio, indemnização ou compensação, designadamente em virtude de contrato de seguro;

d) Por motivo de comparência em tribunais órgãos de polícia criminal e organismos da administração direta do Estado, por motivos alheios à empresa ou no interesse do trabalhador;

e) Autorizadas pela empresa nos termos da cláusula 62.^a e as dadas ao abrigo de disposições legais que prevejam a perda da retribuição respetiva.

Cláusula 61.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência e devem ser descontadas na antiguidade do trabalhador.

2- No caso em que as faltas determinam perda de retribuição, esta perda 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 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, quando se tratar de férias no ano da admissão.

3- A falta injustificada a um ou a meio período de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou a meio dia de descanso ou feriado, constitui infração disciplinar grave.

4- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

5- No caso de se tratar de faltas injustificadas por motivo de greve declarada ilícita, a utilização dos mecanismos previstos nos números 2 e 3 só é possível se a greve for judicialmente declarada ilícita.

6- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado superior a 60 (sessenta) minutos, para início do trabalho diário, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho diário.

7- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado superior a 30 (trinta) minutos, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 62.^a

Dispensas

1- Os trabalhadores têm direito a ser dispensados do serviço, sem direito a retribuição, durante um período normal de trabalho diário em cada um dos três primeiros trimestres do ano, a conceder por acordo entre o trabalhador e a empresa, considerando a necessidade daquele e a conveniência do serviço.

2- O pedido do dia de dispensa por parte do trabalhador deve ser efetuado com a antecedência mínima de 5 dias úteis, quando o facto que lhe deu origem for previsível.

3- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, por razões objetivas e fundamentadas, a comunicação à empresa deve ser feita logo que possível.

4- O desconto da retribuição correspondente às dispensas de serviço previstas no número anterior é efetuado no montante do subsídio de férias suplementar, previsto na cláusula 57.^a

Cláusula 63.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho.

4- Durante o período da licença sem retribuição cessam os direitos e deveres das partes que dependam da efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO X

Competência disciplinar

Cláusula 64.^a

Procedimento disciplinar

1- O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, devendo o respetivo exercício reger-se nos termos da lei e no presente AE.

2- Iniciado o processo disciplinar, a empresa remete ao SMAQ cópia da nota de culpa enviada ao trabalhador.

3- O sindicato pode consultar o processo disciplinar através de representante devidamente credenciado e autorizado, por escrito, pelo trabalhador.

Cláusula 65.^a

Instrução do processo disciplinar

1- Quando for arrolado no processo disciplinar um número de testemunhas não superior a cinco, deve o instrutor do processo proceder à sua inquirição no depósito de tração a que estejam afetas, desde que as testemunhas sejam da carreira de condução-ferrovia, o referido depósito de tração se situe fora dos limites administrativos das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto e pertençam todas ao mesmo depósito.

2- Ainda que não integradas na carreira de condução-ferrovia, podem ser ouvidas, sempre que possível, as testemunhas que pertençam a um centro de trabalho situado na área do depósito de tração onde a inquirição, nos termos do número anterior, tenha lugar.

3- Para o cumprimento do disposto nos números anteriores, o instrutor deve notificar o arguido das datas alternativas - dias e horas disponíveis - em que a inquirição pode realizar-se, para que este indique, por escrito, em prazo não inferior a cinco dias úteis, o dia e a hora em que a mesma pode ter lugar.

4- Se o número de testemunhas for superior a cinco, se as mesmas pertencerem a carreiras profissionais diferentes e se pertencerem a depósitos de tração situadas nas áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto ou se não forem trabalhadores da empresa, o trabalhador arguido é notificado com antecedência, em regra não inferior a cinco dias úteis, do local, bem como de duas datas e horas alternativas em que deve apresentar as testemunhas para serem ouvidas.

Cláusula 66.^a

Sanções abusivas

Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da lei;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias;

e) Ser despedido ou lhe ser aplicada sanção para punir infração até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

CAPÍTULO XI

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 67.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- O trabalhador inapto definitivamente para o exercício das funções inerentes à sua categoria profissional, por razões de saúde ou em caso de perda de certificação profissional por razões que não lhe sejam imputáveis, tem direito, ainda que apresente restrições físicas e/ou psíquicas, à ocupação em categoria e posto de trabalho compatível e adequado a essas restrições.

2- A empresa deve contribuir para a reabilitação do trabalhador colaborando ativamente até que seja determinado apto para o serviço que desempenha.

3- No prazo de 30 dias a contar da data de comunicação para o efeito, o trabalhador deve exercer o direito previsto no número 1, informando a empresa da sua opção pela reclassificação ou pela caducidade do contrato de trabalho.

4- Caso o trabalhador não opte pela reclassificação, o contrato de trabalho caduca mediante comunicação da empresa nesse sentido.

5- Caso o trabalhador opte pela reclassificação, em diferente categoria e posto de trabalho, nos termos do número 1 da presente cláusula, tem direito à retribuição mensal nos termos previsto na cláusula 39.^a (regime de absorção).

6- À terceira recusa de ocupação em categoria e posto de trabalho proposto pela empresa, nos termos do número 1 da presente cláusula, a recusa do trabalhador considera-se definitiva e ocasiona a caducidade imediata do contrato de trabalho, a qual lhe será comunicada por escrito.

7- Os trabalhadores definitivamente inaptos para o exercício das suas funções normais podem ter preferência na ocu-

pação de postos de trabalho declarados vagos, da respetiva categoria, adequadas às suas capacidades, sem prejuízo do preenchimento das condições mínimas para o desempenho das respetivas funções, próximo do local onde prestavam a sua atividade ou próximo das suas residências.

SECÇÃO X

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 68.^a

Princípio geral

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses, nos termos da lei.

2- O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino.

3- O trabalhador estudante beneficia dos direitos e garantias previstos na lei.

Cláusula 69.^a

Condições especiais quanto a faltas

1- Os trabalhadores-estudantes podem faltar, em cada ano civil, o tempo indispensável à prestação de provas de exame do curso que frequentem.

2- Os trabalhadores-estudantes podem ainda faltar ao serviço com prejuízo da respetiva retribuição, para preparação de exames do curso que frequentem, até ao máximo de dez dias úteis por cada ano civil.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito, semanalmente, de acordo com as exigências da frequência escolar, a um período de dispensa da prestação de trabalho até ao limite de seis horas, sem perda de retribuição.

CAPÍTULO XII

Segurança Social

Cláusula 70.^a

Complemento do subsídio de doença

1- A empresa assegura ao trabalhador o pagamento de um complemento ao subsídio de doença concedido pela Segurança Social, de modo a que a soma daquele e do complemento seja idêntica à retribuição mensal líquida que seria devida se o trabalhador estivesse ao serviço, que é pago a partir do primeiro dia de doença.

2- O complemento em causa é concedido mesmo nos casos em que o trabalhador ainda não tenha vencido o prazo de garantia e é pago a partir do primeiro dia de doença, inclusive.

3- O trabalhador beneficia de qualquer aumento de retribuição

que ocorra no decurso do período de doença, o que determina a correção do complemento atribuído pela empresa.

Cláusula 71.^a

Pensão por morte

1- Em caso de morte por acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa garante, a título de pensão por morte, o quantitativo igual a 80 % (oitenta por cento) da última retribuição líquida normal do trabalhador falecido, nos termos da cláusula 35.^a, que é paga mensalmente aos familiares deste que, nos termos e condições da lei dos acidentes de trabalho, tenham direito a receber pensões por morte.

2- Quando e enquanto houver mais do que um familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número anterior é sujeito a rateio entre os familiares, de acordo com o esquema de proporções adotado na lei dos acidentes de trabalho.

3- Quando houver um só familiar com direito à pensão por morte, o quantitativo referido no número 1 é reduzido, sendo apenas garantido:

a) 60 % (sessenta por cento) da última retribuição líquida normal do trabalhador falecido, caso esse familiar seja:

- viúva;

- viúvo;

- cônjuge divorciado ou judicialmente separado à data do acidente, com direito a alimentos;

- filho afetado de doença física ou mental que o incapacite para o trabalho;

- filho, incluindo nascituros, nas condições da lei civil, até perfazer 18 anos, ou 21 e 24 anos enquanto frequentar com aproveitamento, respetivamente, o ensino secundário ou curso equiparado, ou o ensino superior.

b) 40 % (quarenta por cento) da última retribuição líquida normal do trabalhador falecido, caso esse familiar seja ascendente e quaisquer parentes sucessíveis até aos 18 anos ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem com aproveitamento, respetivamente, o ensino secundário ou curso equiparado ou o ensino superior e o afetado de doença física ou mental que o incapacite para o trabalho, desde que o trabalhador falecido contribuisse, com carácter de regularidade, para a sua alimentação.

4- Deve entender-se por retribuição líquida normal do trabalhador, para os efeitos previstos nos números anteriores, a retribuição fixa do dia do acidente, incluindo as diferenças por eventual exercício de funções de categoria superior e deduzidos os descontos legais obrigatórios de carácter geral, acrescida da média da retribuição por trabalho extraordinário auferido pelo trabalhador falecido no ano anterior ao do acidente, nos casos em que o trabalho extraordinário, assumindo carácter de regularidade, for de considerar parte integrante da retribuição para efeitos de acidente de trabalho nos termos da cláusula 35.^a

Cláusula 72.^a

Regime dos acidentes de percurso

A empresa assegura igualmente as prestações previstas nas cláusulas anteriores nos casos de acidente ocorrido na

ida para o local de trabalho ou no regresso desta, desde que o trabalhador utilize o percurso normal e o acidente ocorra dentro dos limites de tempo habitualmente necessários para efetuar os referidos percursos tendo em conta o início e o termo dos períodos de trabalho, salvaguardados os atrasos resultantes de facto alheio à vontade do trabalhador.

CAPÍTULO XIII

Instalações de repouso

Cláusula 73.^a

Instalações de repouso/dormitórios

1- A empresa coloca à disposição dos trabalhadores da carreira de condução-ferrovia, instalações onde estes possam repousar quando se encontrem na situação de repouso fora da sede.

2- Para efeitos do número anterior, a empresa pode recorrer a unidades hoteleiras.

3- As instalações referidas no número 1 podem ser utilizadas pelos trabalhadores, com repouso na sede, desde que iniciem e/ou terminem o seu período normal de trabalho diário entre as 23h00 e as 7h00 e nos casos em que os repouso sejam inferiores a 10 horas.

Cláusula 74.^a

Salubridade, segurança e comodidade no trabalho

A empresa proporciona condições necessárias para garantir a salubridade, comodidade dos locais de trabalho, bem como a, segurança e saúde dos trabalhadores nos termos da lei.

Cláusula 75.^a

Inquérito obrigatório

1- Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque morte do trabalhador, procede-se de imediato a um inquérito interno, de carácter obrigatório, conduzido pela empresa, com a participação de representante do SMAQ, sem prejuízo dos inquéritos realizados pelas entidades oficiais nos termos da lei.

2- Os resultados deste inquérito, ou de outro inquérito, mesmo nos casos em que não resulte a morte do trabalhador, são dados a conhecer aos trabalhadores e ao SMAQ.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1- A comissão paritária, com sede em Lisboa, é constituída por três representantes do SMAQ e por igual número de representantes da empresa.

2- São atribuições da comissão paritária o acompanhamento da aplicação do clausulado do presente AE, bem

como dos regulamentos dele emergentes, tendo competência para interpretar as respetivas cláusulas e integrar as lacunas que sejam detetadas.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes dois representantes de cada parte.

4- As deliberações, sendo depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas, consideram-se, para todos os efeitos, integradas no AE ou em regulamento dele emergente.

5- Constituída a comissão paritária, deve ser elaborada, no prazo de 60 dias, o respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XVI

Exercício da atividade sindical

Cláusula 77.^a

Princípio geral

Ao exercício da atividade sindical na empresa são aplicáveis as disposições legais em vigor, com exceção do previsto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 78.^a

Reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de se reunirem durante o período normal de trabalho, até ao máximo de 15 horas, nos termos da lei.

2- Os promotores da reunião referida no número anterior são obrigados a comunicar à empresa, com a antecedência mínima de um dia, à data e hora a que pretendem efetuá-la.

Cláusula 79.^a

Crédito de horas e faltas de membro da direção

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o número de membros de direção com direito a crédito de horas correspondente a quatro dias de trabalho por mês e a faltas justificadas nos termos da lei, é estabelecido do seguinte modo:

- a) De 50 a 99 associados: 2 membros;
- b) De 100 a 199 associados: 3 membros;
- c) De 200 a 499 associados: 4 membros;
- d) A partir de 500 associados: 6 membros.

2- Os dirigentes sindicais que gozem os créditos previstos no número 1 não perdem o direito à remuneração mensal e ao subsídio de refeição, de transporte, e de prémio de condução, por cada mês.

3- O SMAQ beneficia de dirigentes a tempo inteiro, a designar entre os membros de direção previstos no número anterior, a atribuir em função do número de associados de que disponha nos seguintes termos:

- a) De 201 a 500 associados: 1 membro a tempo inteiro;
- b) De 501 a 700 associados: 2 membros a tempo inteiro;
- c) A partir de 701 associados: 3 membros a tempo inteiro.

4- Os dirigentes sindicais a tempo inteiro não perdem o direito à remuneração mensal e têm direito a quatro dias de subsídio de refeição e de transporte, e de prémio de condução, por cada mês.

5- Sem prejuízo do disposto número 1, é permitido o rateamento do crédito de horas determinado de acordo com o disposto na lei por mais do que um membro de direção, desde que na totalidade não sejam excedidos os limites ali previstos.

6- O crédito mensal referido no número 1 é insuscetível de acumulação ou compensação com os créditos dos outros meses.

Cláusula 80.^a

Delegados sindicais e crédito de horas

1- O número de delegados sindicais é calculado de acordo com a fórmula prevista na lei, aplicada ao número de trabalhadores sindicalizados registado na empresa e é distribuído proporcionalmente pelas várias associações sindicais, em função da respetiva representatividade (número de associações registado na empresa).

2- Cada delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 5 horas por mês, ou 8 horas por mês se fizer parte da comissão intersindical.

3- Os créditos referidos no número 2 não determinam perda de retribuição diária, nem do respetivo subsídio de refeição e prémio de condução.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 81.^a

Concessões de viagem

A atribuição aos trabalhadores de concessões de viagem na rede da empresa é definida nos termos do regulamento de concessões que constitui o anexo III e é parte integrante do presente AE.

Cláusula 82.^a

Antiguidade

1- A antiguidade dos trabalhadores em cada categoria conta-se desde a data de acesso a essa categoria.

2- Em igualdade de circunstâncias será considerado mais antigo, pela seguinte prioridade, o trabalhador:

- a) Com mais tempo de serviço na carreira;
- b) Com mais tempo de serviço na empresa;
- c) Com mais idade.

Cláusula 83.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores têm direito a um seguro de saúde nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 84.^a

Subsídio de pré-escolar

Os trabalhadores têm direito a um subsídio de pré-escolar nos termos definidos em regulamento interno.

Cláusula 85.^a

Caráter globalmente mais favorável do presente AE

As partes reconhecem que regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que a anteriormente aplicável.

Cláusula 86.^a

Carreiras e categorias profissionais

Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE são enquadrados numa das categorias profissionais constantes do regulamento de carreiras, que constitui o anexo II ao presente AE e que dele faz parte integrante.

Cláusula 87.^a

Elaboração da regulamentação complementar pela empresa

Toda a regulamentação complementar criada pela empresa, tais como normas, normativos, orientações, regulamentos, manuais, instruções, deve respeitar integralmente a lei e o disposto no presente AE.

Cláusula 88.^a

Regime supletivo

Os aspetos não previstos na presente convenção coletiva de trabalho regem-se pelo disposto no Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Cláusula 89.^a

Adesão individual

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente acordo de empresa, que pretendam que este passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa, em qualquer altura, sendo que a referida adesão produzir efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em participar nas despesas de negociação do acordo de empresa, em prestação mensal correspondente a 0,4 % da sua retribuição líquida, durante o período de vigência do acordo.

3- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direta e voluntariamente junto da empresa.

4- A comparticipação prevista no número 2 é efetivada à associação sindical outorgante através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela empresa, a qual enviará à associação sindical os montantes em causa, conforme previsto na cláusula 3.^a deste acordo de empresa.

5- A interrupção do pagamento da comparticipação prevista no número 2 dá origem à suspensão da adesão do trabalhador ao presente acordo de empresa.

Cláusula 90.^a

Disposições transitórias

1- O montante correspondente ao prémio de condução diário, constante do número 1 da cláusula 41.^a, é pago a partir de 1 de janeiro de 2020.

2- O montante correspondente ao prémio de condução diário, constante do número 7 da cláusula 41.^a, é pago a partir de 1 de janeiro de 2021, por referência ao trabalho prestado em 2020.

3- O disposto no número 4 da cláusula 20.^a vigora pelo prazo máximo de dois anos.

4- O montante correspondente à deslocação com repouso, constante da cláusula 29.^a, será pago a partir de 1 de janeiro de 2020.

5- O disposto na alínea *a*) do número 1 da cláusula 53.^a é aplicado a partir de 1 de janeiro de 2021.

6- Todas as normas que impliquem alteração ou adequação dos horários de trabalho atualmente praticados tem um período de adaptação que decorre até 31 de maio de 2020.

Data de celebração: o presente acordo de empresa foi celebrado em 20 de janeiro de 2020.

O presente acordo de empresa é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Nuno Pinho da Cruz Leite de Freitas, na qualidade de presidente do conselho de administração da CP - Comboios de Portugal, EPE, desde 19 de julho de 2019, nomeado por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *o*) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vogal do conselho de administração da Empresa de Manutenção de Equipamento Ferroviário, SA, desde 19 de julho de 2019, nomeada por resolução do conselho de ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea *o*) do número 2 do artigo 9.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, e vinculando a empresa nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 13.º dos referidos estatutos.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

João Paulo Valente Flores, presidente da direção.
António Barata Domingues, vice-presidente da direção.
Rui Jorge Felix de Almeida, tesoureiro.
Paulo Alexandre Martins Mendes, secretário.
Eduardo Domingos Magalhães Nunes, secretário.
António Manuel Almeida Alves, vogal da direção.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Nuno Pinho da Cruz Leite de Freitas.
Maria Isabel de Magalhães Ribeiro.

Respetivamente presidente e vogal do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeados por Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2019, de 24 de julho, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea *o*) do número 2 do artigo 9.º e alínea *a*) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.^a-A/2009, de 12 de junho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

João Paulo Valente Flores, na qualidade de presidente do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ

António Barata Domingues, na qualidade de vice-presidente da direção do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

Rui Jorge Felix de Almeida, na qualidade de tesoureiro da direção do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

Paulo Alexandre Martins Mendes, na qualidade de secretário da direção do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

Eduardo Domingos Magalhães Nunes, na qualidade de secretário da direção do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

António Manuel Almeida Alves, na qualidade de vogal da direção do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ.

ANEXO I

TABELA INDICIÁRIA			VALORES MONETÁRIOS (Euros)		
358			2 004,80 €		
331	340	349	1 854,73 €	1 904,76 €	1 954,78 €
304	313	322	1 704,67 €	1 754,69 €	1 804,71 €
280	288	296	1 571,27 €	1 615,74 €	1 660,20 €
259	266	273	1 454,55 €	1 493,46 €	1 532,37 €
238	245	252	1 337,83 €	1 376,74 €	1 415,65 €
217	224	231	1 222,39 €	1 260,02 €	1 298,92 €
196	203	210	1 108,45 €	1 146,13 €	1 184,27 €
176	182	189	1 002,04 €	1 034,27 €	1 071,88 €
161	166	171	921,44 €	948,32 €	975,17 €
148	152	156	851,60 €	873,09 €	894,57 €
137	140	144	792,50 €	808,62 €	830,10 €
128	131	134	744,15 €	760,27 €	776,39 €
119	122	125	696,13 €	711,91 €	728,04 €
113	115	117	664,64 €	675,14 €	685,63 €
	109	111		643,66 €	654,16 €

ANEXO II

Regulamento de carreiras

CAPÍTULO I

Disposições gerais**I - Âmbito de aplicação**

1- O presente regulamento aplica-se à carreira de condução-ferrovia/tracção.

II - Conceitos fundamentais**2- Categoria profissional**

É a denominação profissional de um conjunto de funções exercidas com carácter de permanência e predominância e que exigem qualificação, conhecimentos e competências próprias, consagrada no presente regulamento.

3- Carreira profissional

É o conjunto de categorias hierarquizadas, fundamentalmente complementares, articuladas entre si por uma rede de acessos definidos no presente regulamento.

4- Promoção

É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre aumento de retribuição, diferentes competências e/ou diferente responsabilidade.

5- Mudança de categoria

É a passagem de uma categoria profissional a outra, pertencente ou não à mesma carreira, implicando sempre diferentes competências e/ou diferente responsabilidade.

6- Mudança de carreira

É a passagem de uma categoria profissional a outra não pertencente à mesma carreira, efetivada por promoção ou por mudança de categoria.

7- Mudança de grau

É o acesso a um grau de retribuição mais elevado da mesma categoria profissional.

III - Informação profissional

8- A prestação da informação sobre o desempenho profissional (adiante designada, simplesmente, por «informação») é da responsabilidade da hierarquia dos órgãos responsáveis pela gestão do pessoal da carreira de condução.

9- A «informação» deve ser prestada sempre que necessário, nomeadamente para efeitos de mudanças de grau de retribuição ou de promoções, e será traduzida em positiva ou negativa.

10- A «informação» deve fundamentar-se apenas no desempenho profissional de cada trabalhador.

11- A «informação» deve ser levada ao conhecimento do trabalhador pela respectiva hierarquia, o qual manifestará por escrito esse conhecimento.

12- Nos casos de informação profissional para efeitos de mudança de grau de retribuição o trabalhador dispõe de trinta dias para reclamar da «informação» prestada, devendo a empresa apreciar e responder à reclamação no prazo de sessenta dias.

IV - Normas genéricas para mudança de grau de retribuição

13- A mudança de grau de retribuição apenas pode verificar-se nos casos expressamente previstos no presente regulamento.

14- Cada categoria integra um conjunto de graus de retribuição salarial definidos no presente regulamento.

15- O tempo mínimo de permanência em cada grau não pode ser inferior a 2 anos, exceto no primeiro índice da categoria de maquinista que é de 1 ano.

16- Nos casos de obtenção de informação negativa para efeito de mudança de grau de retribuição, a informação deve ser repetida após 1 ano, não podendo haver mudança de grau sem a obtenção de informação positiva.

V - Norma genérica para provimento de vagas

17- O provimento de vagas existentes de determinada categoria profissional faz-se mediante recrutamento interno ou recrutamento externo.

18- No caso de recrutamento interno, o provimento de vagas previsto no número anterior, poderá ser feito por concurso ou por nomeação.

VI - Estrutura e acessos

19- A estrutura da carreira e categorias encontra-se representada no quadro I.

20- O acesso à categoria de inspetor de tração faz-se por concurso. o acesso à categoria de inspetor chefe de tração faz-se por nomeação através da designação pela empresa, do trabalhador que, de entre os candidatos, reúna os requisitos e as condições definidas para o preenchimento da vaga.

21- O acesso a maquinista técnico verifica-se mediante a obtenção de informação positiva e o cumprimento de 2 anos de permanência no último grau de maquinista.

VII - Disposições finais

22- Os candidatos à admissão na empresa ficarão, sempre que tal solução for possível ou adequada, na situação de formandos, ao abrigo de contratos de formação celebrados nos termos legais aplicáveis.

23- As disposições do presente regulamento, relativas ao provimento de vagas, não se aplicam nos casos de reclassificação ou de reconversão.

24- Os tempos de permanência em cada grau da grelha indiciária, decorrentes da aplicação do presente regulamento de carreiras, estão indissociavelmente ligados ao sistema de avaliação de desempenho, não podendo em qualquer caso vir a ser desligados deste.

25- A criação ou supressão de categorias profissionais terá de ser obrigatoriamente precedida de informação às organizações representativas dos trabalhadores titulares dessas categorias.

CAPÍTULO II

Carreira de condução

Categorias

Maquinista
Maquinista técnico
Inspetor de tração
Inspetor chefe de tração

Funções

Maquinista - Assegurar a preparação técnica e condução de unidades motoras, para as quais esteja devidamente habilitado nos termos regulamentares em vigor, bem como a realização de marchas e manobras de comboios, nomeadamente:

- Preparar, ensaiar e colocar ao serviço os sistemas e equipamentos das unidades motoras necessários à condução, à proteção e segurança do comboio ou ao conforto e segurança dos passageiros;

- Conduzir unidades motoras, respeitando as prescrições das marchas e as normas técnicas de exploração e segurança em vigor;

- Receber e transmitir a informação e documentação necessárias à segurança da circulação, à qualidade do serviço e marcha e composição do comboio, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito, de acordo com os normativos em vigor;

- Receber e transmitir informações aos passageiros, nomeadamente referentes à segurança da circulação e à qualidade do serviço, através dos meios e equipamentos de comunicação definidos para o efeito;

- Proceder ao resguardo, estacionamento, movimentação, formação/deformação de comboios, entrada e saída de parques e ramais particulares e aos ensaios necessários à verificação das condições de segurança e preparação das composições para a marcha, nas situações e condições previstas em normativo próprio;

- Proceder à verificação dos níveis e ao abastecimento de combustíveis, lubrificantes ou outros materiais necessárias ao funcionamento e segurança dos equipamentos dos veículos ferroviários que conduz, quando as condições de trabalho, tecnológicas, de segurança e salubridade o permitirem;

- Exercer as funções de «chefe de comboio», no que respeita à segurança e marcha do comboio, de acordo com as disposições regulamentares definidas pelas entidades competentes.

Maquinista técnico

- Exercer a totalidade das funções atribuídas ao maquinista;

- Assegurar actividades de apoio à gestão ou às operações em órgãos de gestão, depósitos ou postos de tracção ou parques de material circulante, e colaborar em actividades de formação em matérias da sua competência profissional.

Inspector de tracção

- Assegurar a orientação e supervisão da actividade operacional do pessoal de condução, instruindo-o sempre que necessário, acompanhar a realização dos serviços e o funcionamento das unidades motoras, nomeadamente:

- Chefiar ou colaborar na gestão de órgãos do pessoal circulante;

- Orientar e supervisionar a actividade das tripulações dos comboios, em trânsito, verificando e instruindo sobre os procedimentos de operação, de acordo com os manuais técnicos e os regulamentos em vigor;

- Verificar e informar sobre a qualidade técnica da condução e a observância das disposições regulamentares a segurança das circulações, por parte do pessoal de condução;

- Verificar e informar sobre o comportamento do material circulante e a interligação funcional das actividades de gestão da rotação e manutenção do material circulante, bem como sobre a observância das disposições regulamentares referentes à segurança da circulação;

- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

- Assegurar actividades técnicas ou de gestão de operações, no âmbito da sua competência profissional, em órgãos de gestão de material, de pessoal circulante e de comando de operações;

- Colaborar na gestão de contratos de manutenção do material circulante e proceder, quando necessário, à sua recepção;

- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional.

- Efectuar as operações de preparação e condução das UM e comboios, em situações de formação, acompanhamento ou dupla tripulação, bem como nas situações definidas para efeitos de manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou certificação.

Quadro I

Estrutura indiciária da carreira de condução RC/CP-SMAQ

Categoria	Índice	Valor
Inspector chefe de tracção	288	1 615,74 €
	280	1 571,27 €
	273	1 532,37 €
	266	1 493,46 €
	259	1 454,55 €
	252	1 415,65 €
	245	1 376,74 €
	238	1 337,83 €

Inspector de tracção	245	1 376,74 €
	238	1 337,83 €
	231	1 298,92 €
	224	1 260,02 €
	217	1 222,39 €
	210	1 184,27 €
	203	1 146,13 €
	196	1 108,45 €

Maquinista técnico	203	1 146,13 €
	196	1 108,45 €
	189	1 071,88 €
	182	1 034,27 €
	176	1 002,04 €
	171	975,17 €

Maquinista	166	948,32 €
	161	921,44 €

Inspector chefe de tracção

- Assegurar a chefia e a gestão integrada dos meios em órgãos centrais ou locais de gestão operacional do material circulante e do pessoal de condução;

- Realizar e/ou participar na realização de inquéritos sobre acidentes, incidentes ou outros, em matérias da sua competência profissional;

- Colaborar em actividades de estudo técnico, de assessoria ou programação e controlo de serviços, actividades ou programas de transporte, em órgãos técnicos ou de gestão;

- Proceder à realização de relatórios e produção de indicadores de gestão, no âmbito da sua actividade;

- Colaborar na formação de trabalhadores em matérias da sua competência profissional;

- Exercer, quando necessário, as funções atribuídas aos inspectores de tracção, incluindo todas as tarefas referentes à manutenção da sua operacionalidade funcional e/ou à certificação.

As mudanças de grau de retribuição processam-se mediante a obtenção de informação positiva e o cumprimento do tempo mínimo de permanência previsto em cada grau, de acordo com o previsto nas alíneas seguintes, sem prejuízo do estipulado no ponto 16 do capítulo I:

a) Categorias com 2 graus de retribuição:

- Tempo mínimo de permanência 1.º grau - 1 ano.

b) Categorias com 6 graus de retribuição:

- Tempo mínimo de permanência 1.º grau - 2 anos.

- Tempo mínimo de permanência 2.º grau - 3 anos.

- Tempo mínimo de permanência 3.º grau - 4 anos.

- Tempo mínimo de permanência 4.º grau - 6 anos.

- Tempo mínimo de permanência 5.º grau - 7 anos.

- Categorias com 8 graus de retribuição:

- Tempo mínimo de permanência 1.º, 2.º e 3.º grau - 2 anos.

- Tempo mínimo de permanência 4.º grau - 3 anos.

- Tempo mínimo de permanência 5.º grau - 5 anos.

- Tempo mínimo de permanência 6.º grau - 6 anos.

- Tempo mínimo de permanência 7.º grau - 7 anos.

ANEXO III

Regulamento de concessões

1- Introdução

O presente regulamento tem por objectivo fixar as regras de atribuição de concessões de viagem aos trabalhadores da CP - Comboios de Portugal, EPE (CP), reformados, pensionistas e familiares.

As concessões de viagem previstas neste regulamento dizem respeito às circulações de serviço público realizado pela CP e concessões internacionais nos termos do anexo único.

2- Beneficiários

2.1- Trabalhadores

Todos os trabalhadores nos termos do presente regulamento, sem prejuízo do regime especial dos trabalhadores contratados a termo, bem como dos trabalhadores que tenham celebrado ou venham a celebrar com a empresa acordos de pré-reforma.

2.2- Reformados e pré-reformados

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral com a CP por terem passado à situação de reforma por velhice ou invalidez.

Os trabalhadores em situação de pré-reforma usufruem de concessões de viagem em função dos anos de serviço, aplicando-se-lhes de pleno o regime dos reformados a partir da data de passagem à situação de reforma.

2.3- Pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional

Os trabalhadores que tenham cessado o vínculo laboral por motivo de acidente de trabalho ou de doença profissional.

2.4- Familiares

2.4.1- Dos trabalhadores: cônjuge/união de facto e filhos, e equiparados (enteados - filhos do cônjuge a viver em economia comum; adoptados, sobrinhos e netos, desde que a cargo do trabalhador por efeito de decisão judicial transitada em julgado) até aos 25 anos inclusive e filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade.

2.4.2- Dos reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional: cônjuge/união de facto, filhos e equiparados até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados, com comprovada incapacidade total para o trabalho, enquanto solteiros, independentemente da idade.

2.4.3- Dos trabalhadores com 15 ou mais anos de serviço, falecidos ao serviço da empresa: cônjuge/união de facto e filhos ou equiparados, até aos 25 anos inclusive; filhos ou equiparados com comprovada incapacidade total para o trabalho enquanto solteiros, independentemente da idade.

2.4.4- Para efeitos do disposto nos pontos 2.4.1, 2.4.2 e 2.4.3 considera-se beneficiário o cônjuge sobrevivente que mantiver o estado civil de viúvo, devendo o unido de facto, ter tratamento em tudo idêntico.

3- Tipologia das concessões

3.1- Classes de viagem das concessões:

3.1.1- 2.ª classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices inferiores ao 135, da tabela indiciária do regulamento de carreiras (RC/99) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, 1.ª série, de 15 de novembro de 1999;

3.1.2- 1.ª classe - Benefício atribuído a todos os trabalhadores, independentemente da categoria, que integrem índices iguais ou superiores ao 135, da tabela indiciária do RC/99, ou integrem o regulamento de carreiras dos quadros técnicos, ou que integrem índices da carreira de condução-ferrovia/tracção da tabela indiciária do regulamento de carreiras 2003/AE SMAQ, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, 1.ª série, de 22 de setembro de 2003 ou que encontrando-se em índices inferiores ao 135 da tabela indiciária do RC/99, estejam ao serviço da empresa há mais de 20 anos;

3.1.3- Os familiares têm direito a viajar em classe idêntica àquela que for atribuída ao trabalhador/reformado/pré-reformado/pensionista.

3.2- Tipo de benefícios atribuídos:

3.2.1- Passe de rede geral.

3.2.1.1- Trabalhadores com contrato sem termo;

3.2.1.2- Reformados, pré-reformados e pensionistas de acidente de trabalho ou doença profissional referidos em 2.2 e 2.3 com 25 ou mais anos de serviço na empresa;

3.2.1.3- Filhos e equiparados até aos 25 anos (inclusive) dos beneficiários referidos no ponto 2.

3.2.2- Limite de 4000 km/ano civil gratuitos e 75 % de desconto nas restantes viagens.

3.2.2.1- Reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com menos de 25 anos ao serviço da empresa;

3.2.2.2- Cônjuge/união de facto dos trabalhadores com contrato sem termo;

3.2.2.3- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados ou pensionistas com 25 ou mais anos de serviço.

3.2.3- Limite de 2000 km/ano civil gratuitos e 75 % de desconto nas restantes viagens.

3.2.3.1- Cônjuge/união de facto de reformados, pré-reformados e pensionistas referidos em 2.2 e 2.3, com 15 ou mais e menos de 25 anos ao serviço da empresa;

3.2.3.2- Cônjuges de trabalhadores falecidos ao serviço da empresa, com 15 anos ou mais de serviço.

3.2.4- Passe de residência - Atribuído a trabalhadores com contrato a termo.

3.2.5- Assinatura mensal - Os familiares dos trabalhadores com direito a 75 % de desconto e que utilizem com regularidade o transporte ferroviário poderão optar pelo carregamento de assinatura (válida por 30 dias), em cartão CP.

4- Condições de atribuição das concessões de viagem.

4.1- Aos beneficiários referidos no ponto 2 é atribuído um cartão CP através do qual se identifica o tipo de beneficiário e a classe de viagem.

4.2- Quando o cartão de identificação atingir a data limite da validade ou em caso de anomalia comprovada, o mesmo será substituído, sem custos para o beneficiário. Nos restantes casos a substituição terá o custo de 7 €, valor este que será suportado pelo beneficiário e está sujeito a actualização.

4.3- Sem prejuízo do disposto no ponto 3.1 os beneficiários têm direito a viajar em 1.ª classe, com excepção do serviço alfa pendular em que o direito se circunscreve à classe turística, podendo contudo, viajar na classe conforto mediante o pagamento da diferença de preço (de bilhete inteiro para bilhete inteiro).

4.4- Nos comboios com obrigatoriedade de reserva de lugar, a mesma deve respeitar a antecedência máxima de 24 horas a contar da hora de partida na estação de origem do comboio. Nos dias de maior procura, a reserva de lugar no serviço alfa pendular deve respeitar a antecedência máxima de 12 horas a contar da hora de partida, na estação de origem do comboio.

4.5- Para efeito de aplicação da alínea anterior considera-se haver maior procura, daquele serviço, às 6.ªs feiras, domingos, dias úteis vésperas de feriado e feriados a partir das 12h00 e ainda às 2.ªs feiras e dias úteis seguintes a feriado até às 12h00.

4.6- A empresa compromete-se a manter e desenvolver esforços visando o desenvolvimento do sistema de reserva

informática e de venda, incluindo entre outros objectivos ganhos de flexibilidade e agilidade, que viabilizem a gestão de «última hora» dos lugares disponíveis por comboio e classe, potenciando o aumento da ocupação dos comboios, os rendimentos do tráfego e a flexibilização das regras de utilização das concessões ferroviárias pelos beneficiários, através da mudança de classe, sem custos para o beneficiário.

4.7- Para efeitos da reserva informática referida no ponto anterior a CP compromete-se a criar as condições necessárias a possibilitar que a reserva de lugar na antecedência máxima de 12 e 24 horas, respectivamente, se processe por via electrónica/informática, em alternativa à marcação presencial em bilheteira física.

5- Identificação dos beneficiários.

Os beneficiários das concessões deverão identificar-se exibindo o cartão emitido pela CP e, se for caso disso, outro cartão de identificação com fotografia actualizada, sempre que tal lhes seja solicitado pelos trabalhadores em serviço de revisão e de inspecção.

6- Intransmissibilidade das concessões.

As concessões são pessoais e intransmissíveis, pelo que a utilização indevida ou fraudulenta dos respectivos cartões e títulos está sujeita às sanções estipuladas no ponto 10.

7- Extravio.

O extravio do cartão emitido pela empresa no âmbito do presente regulamento deve ser comunicado aos serviços de recursos humanos da empresa.

8- Regime especial.

8.1- Licença sem retribuição.

Sempre que um trabalhador se encontre na situação de licença sem retribuição, por um período superior a trinta dias deve devolver aos serviços de recursos humanos da CP o seu cartão de concessão e o dos seus familiares.

8.2- Responsabilidade social.

8.2.1- Em cada ano civil a CP concederá aos pais dos trabalhadores activos e aos pais dos trabalhadores, com 15 ou mais anos de serviço, falecidos em acidente de trabalho ao serviço da empresa, 2 viagens anuais gratuitas de ida e volta, cuja atribuição é feita através de declaração ou voucher, mediante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela empresa.

8.2.2- Em situações devidamente comprovadas, a CP concede em cada ano lectivo, aos pais dos trabalhadores activos, que acompanhem os netos com idade até aos 12 anos inclusive, no percurso residência/escola, um título de transporte urbano ou regional/inter-regional gratuito, válido de setembro a junho. A atribuição faz-se mediante a requisição em modelo próprio em moldes a definir pela empresa.

8.3- Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo.

Aos trabalhadores que revoguem por mútuo acordo, os contratos que os vinculam à CP, são atribuídos os benefícios nos termos da legislação e regulamentação em vigor aplicáveis aos trabalhadores cujo contrato caduca por efeito de passagem à reforma.

8.4- Transporte fluvial Barreiro/Terreiro do Paço.

Em viagens de e para o local de trabalho é atribuída aos trabalhadores uma assinatura para o percurso fluvial. A referida assinatura tem periodicidade variável, de acordo com as

necessidades, sendo requisitada pela CP à Soflusa/Transtejo, sem encargos para os trabalhadores.

9- Alteração dos cartões por cessação do contrato de trabalho.

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador e os respectivos familiares devem proceder obrigatoriamente à devolução dos respectivos cartões aos serviços de recursos humanos da empresa, sem prejuízo da emissão de novos cartões de concessão, sempre que a tal houver lugar nos termos do presente regulamento.

10- Penalidades.

10.1- A violação das disposições do presente regulamento é sancionada, consoante a sua gravidade e imputabilidade, com a suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões;

10.2- A suspensão prevista no número anterior pode ser fixada entre 30 dias e 18 meses;

10.3- A suspensão temporária ou perda definitiva do direito às concessões afecta somente o título em causa, ou todos os que a ele estiverem associados quando o infractor for o beneficiário directo da concessão (trabalhador, reformado ou pensionista);

10.4- Para efeitos da aplicação do disposto nos pontos anteriores são considerados sancionáveis nomeadamente os seguintes casos:

10.4.1- Recusa da apresentação do cartão emitido pela empresa e/ou documento de identificação, sempre que solicitado, em violação do disposto no ponto 5 do presente regulamento;

10.4.2- Transmissão indevida do cartão emitido pela empresa, em violação do disposto no ponto 6 do presente regulamento;

10.4.3- Falsas declarações com vista à atribuição dos benefícios previstos no presente regulamento fora das situações neste consignado.

10.5- Sem prejuízo das sanções previstas nos números anteriores, a empresa pode ainda agir disciplinar, penal e civilmente contra os infractores, nos casos em que tal se justifique.

ANEXO ÚNICO

Concessões de viagens internacionais

As matérias constantes desta rubrica não são passíveis de negociação por se regerem pelas condições instituídas pelo agrupamento FIP.

1- As concessões de viagem internacionais dependem dos termos e condições acordadas pelas redes aderentes ao agrupamento FIP.

2- Beneficiários.

2.1- Trabalhadores.

2.1.1- Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes.

2.1.2- Carta internacional de redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.2- Familiares dos trabalhadores (cônjuge e filhos até 25 anos inclusive).

2.2.1- Carta internacional de redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.3- Reformados.

2.3.1- Uma viagem anual de acordo com as condições das redes aderentes nos 45 meses subsequentes à reforma;

2.3.2- Carta internacional de redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

2.4- Familiares dos reformados (cônjuge).

2.4.1- Carta internacional de redução (CIR), com direito a 50 % da redução, sem limite de viagens.

3- Redes ferroviárias aderentes ao agrupamento FIP, (grupo para as facilidades de circulação internacional do pessoal dos caminhos de ferro), à data do presente regulamento:

Alemanha - DB AG	Herzegovina ZRS
Áustria - OBB	Holanda - NS
Bélgica - CNCB	Hungria - MÁV-GySEV
Bósnia - ZFBH	Irlanda do Norte - NIR
Bulgária - BDZ	Itália - FS
Croácia - HZ	Luxemburgo - CFL
Dinamarca - DSB	Macedónia - MZ-T
Eslováquia - ZSR	Montenegro - ZPCG
Eslovénia - SZ	Noruega - NSB
Espanha - RENFE	Polónia - PKP
Finlândia - VR	República Checa - CD
França - SNCF	República da Irlanda - CIE
Grã-Bretanha - ATOC	Roménia - CFR
Grã-Bretanha - EIL	Sérvia - ZS
Grécia - OSE	Suíça - SBB-CFF/BLS/SP

4- Empresas de navegação aderentes ao agrupamento FIP.

Alemanha /Suíça/Áustria - VSU
Grã-Bretanha - CLL
Grécia - ATTICA
Holanda - STL
República da Irlanda/Norte - SLL

Depositado em 16 de março de 2020, a fl. 120 do livro n.º 12, com o n.º 51/2020, 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 o Banco BIC Português, SA e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

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

Cláusula 2.^a

Âmbito

1- O presente acordo obriga o Banco BIC Português, SA, que exerce a atividade de instituição de crédito (CAE 64190-R3), adiante designado por banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e no Sindicato Independente da Banca, aqui representados pela Sindicatos Independentes da Banca - FSIB e doravante designados por sindicatos.

2- O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores representados pelos sindicatos na situação de reforma por invalidez ou velhice, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam potencialmente abrangidos por este acordo 1 empregador e cerca de 1450 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidos, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número 1 que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser destacados para o estrangeiro, em estabelecimentos, filiais ou sucursais do banco ou de empresas por ele controladas.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão e caducidade

1- O presente acordo entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender e fundamentar poderá proceder-se anualmente, a

título excepcional, à denúncia e revisão de todo ou de parte do clausulado.

4- Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro, sem prejuízo de poder cessar a sua vigência nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Enquadramento profissional nos grupos

Os trabalhadores ao serviço do banco são enquadrados em três grupos consoante as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

Cláusula 5.^a

Níveis mínimos e categorias profissionais

1- Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos na cláusula anterior constam do anexo I.

2- As categorias profissionais que integram os grupos são definidas, quanto às correspondentes carreiras profissionais e níveis mínimos de admissão ou de colocação, no anexo I e, quanto ao respetivo conteúdo funcional, no anexo II.

3- As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de normas próprias aprovadas pelo banco, que devem ser enviadas aos sindicatos para conhecimento.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho

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

2- Os termos do processo de avaliação de desempenho constam de normas próprias aprovadas pelo banco, que devem ser enviadas aos sindicatos para conhecimento.

3- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação em reunião anual para o efeito, sendo obrigação da chefia proceder à realização da mesma, sendo-lhe ainda reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada e respetiva resposta.

4- Constitui obrigação da chefia partilhar anualmente e previamente com os seus trabalhadores os objetivos para cada exercício e as medidas definidas para a sua implementação.

5- O trabalhador que não obtenha avaliação positiva no decurso de 3 anos consecutivos será objeto de uma análise pelo departamento de recursos humanos, que deverá reunir com o trabalhador e respetivas chefias por forma a avaliar a situação e definir os reajustamentos julgados adequados.

Cláusula 7.^a

Garantia de exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado, sendo vedado ao banco utilizar os seus serviços em atividades que não caibam nas funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas às do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido.

2- Sempre que se verifiquem alterações nas funções do banco com reflexos no respetivo organograma ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, este facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem, em termos normais, ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo

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

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

Cláusula 9.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão, por período superior a 30 dias úteis, para exercer funções de gestão ou de chefia, de cuja categoria o 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 doze meses completos, cessando automaticamente decorrido este período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como doze meses completos qualquer período seguido ou a soma de períodos superiores a 30 dias consecutivos desde que, em qualquer dos casos, 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, nomeadamente em situações de doença ou exercício de licença parental, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, a função cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1- Compete ao banco contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente acordo e da lei.

2- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3- Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, o banco dará preferência a:

a) Filhos de trabalhadores falecidos ou de incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;

b) Cônjuges de trabalhadores falecidos ou pessoas que com eles vivassem em união de facto há mais de dois anos, em precárias condições económicas.

c) Portadores de deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida, compatíveis com o exercício das funções.

4- O banco pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 11.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 12.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no banco, nas condições contratadas.

2- Por acordo entre o banco e o trabalhador na data da celebração do contrato de trabalho podem ser considerados tempos de serviço prestado a outras instituições.

Cláusula 13.^a

Promoções salariais por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar

em qualquer momento do ano, o banco deve proceder anualmente a promoções salariais, com efeitos a 1 de janeiro do ano respetivo, segundo as seguintes regras:

a) As promoções salariais podem ser de nível ou escalão superior nos termos do anexo III, ou outra componente remuneratória desde que corresponda, no mínimo, a 5 % da remuneração mensal efetiva em que o trabalhador se encontre e não podem substituir outras componentes remuneratórias;

b) O processo de promoções abrange a globalidade dos trabalhadores do banco à data de 31 de dezembro do ano anterior, qualquer que seja o grupo em que se integrem;

c) A percentagem mínima a considerar é de 7,5 % sobre cada um dos seguintes subconjuntos:

i) Trabalhadores que àquela data integram níveis até ao 9 B;

ii) Trabalhadores dos níveis 10 a 18 B.

d) O total de trabalhadores a promover decorrente da percentagem da alínea anterior, será arredondada para a unidade imediatamente superior.

2- As promoções previstas no número 1 efetuam-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

3- As promoções previstas na alínea a) *in fine*, do número 1 da presente cláusula, não podem representar mais de 30 % das promoções previstas na alínea c).

4- Para efeitos da aplicação do disposto desta cláusula, excluem-se os trabalhadores que beneficiem de promoção em dois anos consecutivos ou com antiguidade no banco inferior a dois anos.

Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 18.^a

Cláusula 14.^a

Apreciação especial

1- O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos será objeto de uma apreciação especial.

2- Para o efeito, o departamento de recursos humanos, após concluído o processo de promoções anual, deverá recolher as posições das respetivas chefias e submeter à apreciação do conselho de administração a possibilidade, ou não, de promoção.

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

4- A apreciação referida no número 1 será repetida em cada período de 3 anos, caso não se verifiquem alterações na situação inicial.

Cláusula 15.^a

Período de estágio

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 funções a exercer, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2- O período de estágio conta para a antiguidade na nova categoria, se nela vier a ser confirmado.

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

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

5- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre este e o banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 90.^a

Cláusula 16.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

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

2- O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

Cláusula 17.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 5.^a, o banco pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

2- A cada função deve ser atribuída uma descrição funcional, relacionada com o grupo e categoria profissional de acordo com o anexo II deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 18.^a

Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior do banco, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei, sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios ou prémios que o trabalhador afaira.

2- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos, nos órgãos estatutários e regulamentares de cada sindicato, a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

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

- b) Entre 100 e 199 trabalhadores sindicalizados: 2 trabalhadores;
- c) Entre 200 e 499 trabalhadores sindicalizados: 3 trabalhadores;
- d) Entre 500 e 999 trabalhadores sindicalizados: 4 trabalhadores;
- e) Entre 1000 e 1999 trabalhadores sindicalizados: 5 trabalhadores;
- f) Entre 2000 e 2999 trabalhadores sindicalizados: 6 trabalhadores;
- g) Por cada fração de 1000 para além de 3000 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador.

3- Podem ainda ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respetivos órgãos:

- a) Os membros da direção e da mesa da assembleia geral têm direito ao crédito de horas previsto na lei para os membros de direção de associação sindical;
- b) Os membros do conselho geral de cada sindicato e da federação que aqueles sindicatos integrem têm direito ao crédito de horas previsto na lei para o delegado sindical;
- c) Os membros de outros órgãos estatutários de cada sindicato têm direito a um dia por ano.

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

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

6- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 2 da presente cláusula são aplicáveis as seguintes regras:

- a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos, apurado desde a data da última promoção;
- b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

1- O banco descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada aos sindicatos 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 por nova declaração escrita enviada ao sindicato e ao banco.

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

5- Os mapas ou suportes magnéticos referidos no número 1, para além do número de trabalhador atribuído pelo banco,

não podem conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar aos sindicatos.

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

Cláusula 20.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao banco:

- 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 neste acordo ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 28.^a e 29.^a deste acordo;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;
- f) Exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

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

Cláusula 21.^a

Deveres do banco

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, o banco está ainda vinculado 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 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 sessenta dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelo banco no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador ou no portal interno do trabalhador, onde é assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da

informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3- Na utilização de meios digitais para prestação de informação ao trabalhador, é obrigação do banco garantir a boa receção e leitura por parte do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções dadas pelo banco ou superiores hierárquicos sejam confirmadas por escrito, nomeadamente, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou de informação errada;
- d) Quando da sua execução possa recair prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- e) Quando violem as diretivas emanadas da associação sindical;
- f) Quando violem o disposto no código de conduta.

Cláusula 23.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 40.^a;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais 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 tenham de privar;
- e) Zelar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da atividade;
- f) Quando colocados em funções de direção, coordenação ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

Cláusula 24.^a

Proibição de assédio

- 1- É proibida a prática de assédio.
- 2- A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.
- 3- É dever do banco instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.
- 4- O trabalhador denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, a menos que atuem com dolo.
- 5- A pedido do trabalhador alegadamente vítima de assédio, o banco deve dar-lhe conhecimento das conclusões do procedimento disciplinar instaurado.
- 6- Nos casos em que o procedimento disciplinar conclua com o seu arquivamento, o trabalhador que tenha alegado ter sido vítima de assédio pode solicitar a consulta integral dos autos do processo podendo fazer-se acompanhar ou representar por mandatário com poderes para o efeito, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores envolvidos.

Cláusula 25.^a

Medicina do trabalho

- 1- O banco 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- O banco deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade prevista na lei.
- 3- Os serviços de medicina de trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infectocontagiosas e proceder ao rastreio oftalmológico periódico dos trabalhadores que operem com equipamento dotado de visores.
- 4- Os serviços de medicina do trabalho não podem exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.
- 5- Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, o banco deverá assegurar a prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e o seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

Cláusula 26.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

- 1- Nos termos previstos na lei, o banco é obrigado a dotar os locais de trabalho de corretas condições de acesso, higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um

ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores.

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

Cláusula 27.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

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

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

4- O valor definido no número anterior será atualizado anualmente em igual valor ao do Índice de preço no consumidor, afixado pelo Instituto Nacional de Estatística.

Cláusula 28.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1- Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, o banco diligenciará no sentido de obter as condições necessárias para o efeito, quando invocados os seguintes fatores:

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

b) Necessidade comprovada de assistência à família.

2- Pode o trabalhador também invocar outros fatores, atendíveis desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar e exista vaga disponível:

a) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

b) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

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

d) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

3- No caso de o banco não reconhecer a situação referida na alínea a) do número 1 ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo banco e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

4- No caso de o trabalhador invocar a situação de unido de facto, esta só será reconhecida pelo banco se tiver sido comunicada previamente ao banco.

5- 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.

Cláusula 29.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do banco

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o banco pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nas seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

b) Dentro do concelho onde está colocado ou onde reside;

c) Para outra localidade, num raio de 40 km do seu local de trabalho no limite de 60 km da sua residência.

3- O trabalhador que invoque e fundamente existir prejuízo sério com a transferência pode rescindir o contrato de trabalho com direito a indemnização fixada nos termos do número 2 da cláusula 114.^a, salvo se o banco reconhecer justificadamente que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4- Considera-se que existe prejuízo sério quando o trabalhador invoque e fundamente comprovadamente uma das seguintes situações:

a) Associada à transferência do local de trabalho, se verifique necessariamente a alteração de residência do agregado familiar do trabalhador;

b) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico que não possam manter o tratamento no local de destino ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho em que se demonstre que o desempenho de funções noutra local agrava a referida incapacidade;

c) Ascendentes ou outros membros do agregado familiar incapacitados, que coabitem com o trabalhador e que não possam ser tratados no local de destino, em relação aos quais haja obrigação legal de assistência que de forma inequívoca não possa ser suprida por terceiros;

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

e) Descendentes menores de 14 anos, desde que fique comprovada a impossibilidade de assistência ao menor pelo trabalhador e pelo outro progenitor.

5- Nas transferências a realizar o banco deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6- O banco deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo escrito entre aquele e o trabalhador.

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

8- Nos casos previstos na alínea c) do número 2 quando

em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o banco custeará o acréscimo daquelas nos seguintes termos:

a) No caso de utilização de transportes coletivos, o banco custeará a diferença relativa aos respetivos custos, caso existam e tenham horário compatível com o horário de trabalho do trabalhador;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor do estabelecido no anexo IV:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência quando este seja superior a 10 km por percurso, a contar da sua residência; ou,

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

9- O número anterior não se aplica quando o trabalhador tenha beneficiado simultaneamente com a transferência de um aumento salarial igual ou superior ao que resulta da aplicação no número anterior e que não decorra da simples atualização da tabela salarial ou disponha de um meio de transporte facultado pelo banco.

10- O benefício previsto no número 8 cessa no momento em que o trabalhador, no decurso do primeiro ano, venha a beneficiar de um aumento salarial igual ou superior ao que resulta da aplicação no número 8, ou de meio de transporte facultado pelo banco.

Cláusula 30.^a

Transferência de local de trabalho em caso de assédio

1- O trabalhador alegadamente vítima de assédio tem direito a ser transferido de local de trabalho, a título temporário ou definitivo, a seu pedido, a partir do momento em que seja instaurado o procedimento disciplinar por parte do banco com base numa situação de assédio.

2- O banco apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do Banco ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

Cláusula 31.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O banco pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ele faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns ou interesses societários comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respetivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a ati-

vidade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3- O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

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

5- Durante a cedência o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da entidade cedente, designadamente no que concerne ao regime de Segurança Social e saúde, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

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

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

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

9- Em tudo o restante sobre esta matéria será observada a legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Competência do banco

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

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

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

Cláusula 33.^a

Regime geral de prestação de trabalho

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

2- Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos,

enteados, adotados e adotandos, desde que menores de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica e que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação ou, ainda, noutras situações legalmente previstas ou por acordo com o banco.

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

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

Cláusula 34.^a

Contrato de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do banco e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nos termos e condições previstas na lei.

Cláusula 35.^a

Processo individual

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

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

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 36.^a

Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

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

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

a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8h00 às 20h00, de segunda a sexta-feira;

b) Para as 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 períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente: (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; (v) os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressupõem trabalho continuado, temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura regular de unidades de trabalho em dias de descanso e feriados será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

Cláusula 37.^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 diário pode ser aumentado, por acordo entre o banco e o trabalhador até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda o limite de 45 horas.

3- O período normal de trabalho não pode exceder 35 horas, em média, num período de 2 meses.

4- No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de 15 minutos para conclusão das transações, operações e tarefas inadiáveis, começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

5- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pelo banco ou consentido pela hierarquia direta do trabalhador, deve ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 38.^a

Horário normal de trabalho

O horário normal de trabalho é fixado pelo banco entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 39.^a

Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, o banco 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- Excetua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas b) e c) do número 2 da cláusula 36.^a

4- O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adotado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 36.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea *d)* do número 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores deem o seu acordo.

5- 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 40.^a

Intervalos de descanso

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

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

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

Cláusula 41.^a

Registo das horas de trabalho

1- O banco deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- O apuramento da duração normal de trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3- O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativa ao trabalho suplementar.

Cláusula 42.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de gestão, coordenação, técnicas superiores ou técnicas e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

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

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 três meses.

Cláusula 43.^a

Trabalho noturno

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

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

- a)* Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b)* Situações ao abrigo do regime da parentalidade nos termos da legislação em vigor;
- c)* Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d)* Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e)* Participação na vida sindical nos termos da cláusula 18.^a;
- f)* Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis ou legalmente previstos.

3- Aos trabalhadores dispensados da prestação de trabalho noturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

Cláusula 44.^a

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 o banco e os trabalhadores;
- c)* A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a)* Quando o banco tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b)* Quando se verificarem casos de força maior;
- c)* Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o banco.

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 do banco.

5- É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifique qualquer dos condicionamentos previstos no número 3.

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

- a)* Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b)* Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

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

d) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 18.^a

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

a) Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) O trabalhador-estudante;

c) A trabalhadora grávida bem como trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a doze meses;

d) As mulheres durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;

e) Situações ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

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

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

Cláusula 45.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

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

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

3- O trabalho prestado ao abrigo das alíneas b) e c) do número 3 da cláusula anterior não está sujeito a quaisquer limites, integrando-se, nomeadamente, nestas situações a transferência de valores.

Cláusula 46.^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 47.^a

Registo do trabalho suplementar

1- O banco deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, devendo ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2- Do registo referido no número anterior deve constar

sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

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

Cláusula 48.^a

Dias de descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Se o número de horas não determinar o vencimento do direito a um dia completo de descanso, o trabalhador gozará, no início de cada ano, um período de descanso correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, com o mínimo de frações de meia hora.

4- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

5- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo banco.

Cláusula 49.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

a) Informática;

b) Outros departamentos desde que devidamente justificados.

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

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

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

4- A duração do trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

6- Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

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

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

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situações ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da legislação em vigor;

e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis ou legalmente previstos.

8- Sempre que solicitado pelos sindicatos, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número 6, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

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

Cláusula 50.^a

Horários de trabalho diferenciados

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

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

3- O horário dos trabalhadores de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, com intervalos variáveis para almoço e descanso, devendo evitar-se, na medida do possível, a sua coincidência com o horário normal de trabalho.

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

5- Sempre que solicitado pelos sindicatos, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

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

Cláusula 51.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

2- A prática de horários flexíveis deve pautar-se pela ob-

servância dos seguintes requisitos e condições:

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

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

c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo banco, devendo o período de permanência obrigatória situar-se dentro do horário normal de trabalho fixado na cláusula 38.^a;

d) Interrupção do trabalho que, por acordo, deverá ser no mínimo de meia e no máximo de duas horas para alimentação e descanso, entre as 12h00 e as 17h00.

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

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

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

6- Sempre que solicitado pelos sindicatos, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 52.^a

Descanso semanal

1- Salvo disposição em contrário expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excecionais nele previstas.

Cláusula 53.^a

Feriados

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

Cláusula 54.^a

Dispensas de assiduidade

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do 1.º ciclo e do 2.º ciclo do ensino básico, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores do banco;

c) No dia de aniversário do trabalhador.

2- As dispensas previstas nas anteriores alíneas b) e c) não devem prejudicar o normal funcionamento dos serviços e devem ser comunicadas ao banco com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, se autorizado, por um período inferior.

3- Quando a dispensa prevista na alínea c) do número 1 não possa ser gozada pelo trabalhador por motivo imputável ao banco, poderá a mesma ser gozada noutro dia acordado pelo trabalhador e pelo banco.

Cláusula 55.^a

Duração do período de férias

1- Sem prejuízo do previsto neste acordo, o período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, excetuando-se as situações conforme referido no número 2 da cláusula 73.^a

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados previstos na cláusula 53.^a, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço até 31 de dezembro desse ano. O gozo de férias sem que tenham decorrido seis meses completos de execução do contrato pode ocorrer por acordo, sendo os dias de gozo de férias proporcionais por cada mês completo da prestação de trabalho.

Cláusula 56.^a

Acumulação de férias

1- 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 neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e, ainda, nos números seguintes.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o banco e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- O banco e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 57.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a um período de férias e respetivo subsídio, correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço prestado nesse ano.

3- O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 58.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

3- No ano do regresso ao serviço ou de cessação do contrato de trabalho, aplica-se, respetivamente, o disposto nos números 2 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 59.^a

Férias no ano da cessação do contrato

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou no caso de cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 60.^a

Férias seguidas ou interpoladas

- 1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.
- 2- O banco e o trabalhador podem, porém, acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos dez dias úteis sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 61.^a

Marcação do período de férias

- 1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei.
- 2- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador, bem como outros períodos mais pretendidos, nomeadamente, no período do Carnaval, Páscoa e Natal, aquando das férias escolares.
- 3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o banco, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.
- 4- Na falta de acordo, cabe ao banco marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, cumprindo as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 62.^a

Alteração da marcação do período de férias

- 1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa do banco.
- 2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3 e 4 da cláusula anterior.
- 3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse do banco, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 1 da 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 o banco na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias no período fixado.
- 5- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 63.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 66.^a

Cláusula 64.^a

Afixação do mapa de férias

O banco elaborará até 15 de abril de cada ano o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador e ficará disponível para consulta nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de outubro.

Cláusula 65.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do banco, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 61.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Suspensão de férias

- 1- Em caso de doença durante o gozo de férias, serão as mesmas suspensas, considerando-se como não gozadas na parte restante.
- 2- O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo o banco exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.
- 3- A suspensão prevista no número 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a suspensão conta-se a partir da comunicação.
- 4- O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no número 1, salvo acordo em contrário entre o banco e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.
- 5- No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.
- 6- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.
- 7- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa com quem viva em união de facto, ou irmãos do trabalhador,

pelos períodos estabelecidos nas alíneas *b)* e *c)*, bem como na situação prevista na alínea *h)* do número 2 da cláusula 69.^a

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.

Cláusula 67.^a

Violação do direito a férias

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

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 68.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário 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 podem ser adicionados para determinação dos períodos legais de trabalho diário em falta.

Cláusula 69.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

a) Quinze dias seguidos, por altura do casamento;

b) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;

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

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

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

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

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

h) O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos neste acordo e na lei;

j) As dadas, nos termos da lei, por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo banco, com ou sem remuneração;

l) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente ao abrigo do regime da medicina do trabalho e do regime do dador de sangue.

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

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

5- Nos casos previstos na alínea *f)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo banco, com ou sem remuneração, ao abrigo do disposto na alínea *k)* do mesmo número.

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

7- Nas situações previstas na segunda parte da alínea *b)* do número 2 para os regimes da união de facto e economia comum, o trabalhador deve informar previamente o banco da sua situação.

Cláusula 70.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao banco com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao banco logo que possível, ou no limite no 3.º dia de regresso ao serviço apresentando, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

3- O banco pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, nos termos da lei, 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, o banco recorrerá aos procedimentos legais para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 71.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea f) do número 2 da cláusula 69.^a, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na parentalidade;

d) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 69.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo banco.

3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo banco podem, por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4- Sempre que se verificar a situação de doença, proteção na parentalidade ou de acidente de trabalho, o banco adiantará, até ao limite de 60 dias após o início da referida situação, ao trabalhador o montante equivalente ao subsídio a receber da Segurança Social ou, eventualmente, de companhia seguradora, devendo este devolver imediatamente ao banco os valores adiantados assim que receba de qualquer destas entidades.

5- Nos casos previstos no número anterior, o banco continuará a proceder ao adiantamento do montante equivalente ao subsídio a receber da Segurança Social ou, eventualmente, de companhia seguradora, se o trabalhador fizer prova, mensalmente, de que ainda não se encontra a receber aquele montante.

6- As faltas motivadas por acidente de trabalho, doenças profissionais e as decorrentes de licença parental, em qualquer das suas modalidades, são consideradas como tempo de serviço efetivo, não podendo o trabalhador ser prejudicado na respetiva avaliação de desempenho.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas podem ainda ter efeitos disciplinares, nos termos da lei.

Cláusula 73.^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 poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na pro-

porção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 74.^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 de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

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

3- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o número 1 da cláusula 19.^a, com menção expressa da situação em que se encontram.

Cláusula 75.^a

Cessação do contrato durante a suspensão

A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Cláusula 76.^a

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se no seu local de trabalho para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 77.^a

Licença sem retribuição

1- O banco pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob a responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3- Em situação prevista no número anterior, o banco pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha proporcionado ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando por razão inerente à dimensão do banco, não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo para o funcionamento do banco.

4- Para efeitos de concessão de licença sem retribuição torna-se necessário que os trabalhadores fundamentem os respetivos pedidos, podendo ainda considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

a) Frequência de cursos ou estágios, no país ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do banco;

b) Desempenho de funções noutras instituições de crédito ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de serviços em organismos internacionais;

c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso de não haver coabitação, a pais, sogros e avós.

5- Salvo regime diferente do previsto na lei, a licença sem vencimento conta para a antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O banco e o trabalhador podem, em relação à licença a conceder ao abrigo do número 4, designadamente tendo em atenção o prazo solicitado, acordar na não contagem, no todo ou em parte, da licença para efeitos de antiguidade.

7- Durante o período de licença sem retribuição:

a) O trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 19.^a;

b) Cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de Segurança Social;

c) Se a licença for concedida para os fins previstos no número 2, o trabalhador pode, querendo, continuar a contribuir para os SAMS, suportando, neste caso, o banco, igualmente, as importâncias, para o mesmo fim, que lhe competiriam na base da remuneração auferida antes do início da licença;

d) A faculdade constante da alínea anterior poderá ser extensiva às situações em que a licença é concedida para fins diferentes dos previstos no número 2, desde que o banco dê para tal o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 78.^a

Definição de retribuição

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

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

3- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do banco ao trabalhador, salvo prova em contrário.

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

Cláusula 79.^a

Classificação da retribuição

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

a) Retribuição base: a prevista no anexo III para cada nível e escalão;

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

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função atribuídos pelo banco;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência, como contrapartida da prestação normal de trabalho.

3- Para os efeitos deste acordo não constituem, porém, retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas e os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Prémio final de carreira;

d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

e) Distribuição de resultados de cada exercício;

- f) Subsídios infantil, de estudo, de trabalhador-estudante, de apoio à natalidade e de apoio familiar;
- g) Subsídios de almoço e de jantar.

Cláusula 80.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2- O Banco efetuará o pagamento por transferência bancária.

3- No ato de pagamento da retribuição, o banco disponibilizará ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na Segurança Social, grupo e nível, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 81.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Retribuição de trabalho noturno

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

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

Cláusula 83.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

Cláusula 84.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das

férias e é pago em abril. Eventuais acertos que decorram da alteração da retribuição após abril, serão efetuados em dezembro.

4- No caso de, antes da data de pagamento referida no número anterior, o trabalhador gozar um período de férias no mínimo de 10 dias, o subsídio de férias será pago antes do respetivo gozo a pedido do trabalhador.

Cláusula 85.^a

Subsídio de Natal

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

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, previsto na cláusula 74.^a ou ao abrigo da cláusula 77.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano da admissão, o trabalhador terá 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.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 86.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo IV, por cada quatro anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, ou de data acordada nos termos do número 2 da cláusula 12.^a

2- O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

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

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

5- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiam a título de diuturnidades prevista no regime da alínea b) do número 1 da cláusula 82.^a do acordo ora revogado, podendo estes trabalhadores permanecer neste regime até opção em contrário.

Cláusula 87.^a

Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de traba-

lho efetivamente prestado, um subsídio de almoço, no valor constante do anexo IV, que será pago mensalmente.

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

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

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço nas estruturas de representação coletiva, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

5- O subsídio de almoço não será pago, sempre que por qualquer forma o banco suportar a despesa com a refeição do trabalhador.

Cláusula 88.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

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

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

4- Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a cento e dez dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento de um montante igual ao previsto no número 1 durante as férias referentes ao mesmo ano.

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

Cláusula 89.^a

Retribuição 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 % = 150 %;

2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Noturno:

1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

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

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 87.^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 e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

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

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

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

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 87.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 90.^a

Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

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

a) Será pago pelo banco o preço da viagem;

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

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

d) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, o banco paga-lhe o valor previsto no anexo IV, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil do banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respetivos comprovativos;

3- As despesas de alojamento, caso não possam ser requisitadas pelo banco, serão reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária nos termos do anexo IV.

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

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

7- Para além do previsto nos anteriores números 4 a 6, o banco reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

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

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

10- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 5.

11- 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 terá direito, por cada período de quatro semanas, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

12- Os valores das ajudas de custo referidos nos números 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

Cláusula 91.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por velhice ou invalidez, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 2 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

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

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto na cláusula 87.^a do acordo agora revogado, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto na cláusula 87.^a do a agora revogado.

Cláusula 92.^a

Distribuição de resultados

Os trabalhadores do banco podem beneficiar de uma distribuição de resultados de cada exercício, na quota-parte da percentagem global que para o efeito o órgão competente deliberar, de acordo com os demais termos e condições que por este vierem a ser fixados.

Cláusula 93.^a

Subsídio infantil

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

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

3- 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 do banco, 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 reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

7- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

Cláusula 94.^a

Subsídio de estudo

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

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

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

4- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

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 básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, o banco pode participar os mesmos.

3- O banco concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo IV ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano

a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

Cláusula 96.^a

Subsídio de apoio à natalidade

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

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do Banco, o subsídio referido no número anterior é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.

Cláusula 97.^a

Subsídio de apoio familiar

1- São atribuídos aos trabalhadores com filhos com deficiência, comprovadamente beneficiários do abono complementar ou subsídio mensal vitalício, uma prestação pecuniária mensal por filho com deficiência, desde que este integre o agregado familiar, de montante a definir anualmente pela administração.

2- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 98.^a

Horário 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- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3- Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo ser acordada a opção 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.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de trabalho por 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 99.^a

Férias e licenças

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo banco.

2- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo interpolado de quinze dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

Cláusula 100.^a

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se 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 são tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas em cada ano letivo.

Cláusula 101.^a

Requisitos para fruição dos direitos conferidos aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar dos direitos conferidos nas cláusulas deste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto do banco, da frequência, nível de ensino em que se encontra matriculado e horário das atividades educativas a frequentar;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, quando o estabelecimento de ensino proceda ao controlo da frequência e tal seja exigido pelo banco;

c) Comprovar o aproveitamento escolar, no final de cada ano letivo.

2- Para poder continuar a usufruir desses direitos, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará desses mesmos direitos.

3- Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, sem prejuízo de outras situações previstas na lei.

4- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5- Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante na cláusula anterior cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6- Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano letivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

7- No ano letivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 102.^a

Âmbito de aplicação

As infrações disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo e na lei.

Cláusula 103.^a

Poder disciplinar

1- O banco tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

Cláusula 104.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o banco, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

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

Cláusula 105.^a

Sanções aplicáveis

1- O banco pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta 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.

Cláusula 106.^a

Registo e comunicação de sanções

1- O banco manterá devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, o banco fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 107.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode o banco suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no banco é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso

aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 108.^a

Procedimento disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicié a prática de infração disciplinar, o banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

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

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 104.^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.

7- O banco, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá 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- O banco não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

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

10- Decorrido o prazo de dez dias úteis referido no número anterior, o banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 9, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

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 associação sindical.

Cláusula 109.^a

Notificação da nota de culpa

1- A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

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

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

4- As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte àquele.

5- A presunção do número 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção da notificação ocorra em data posterior à presumida por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no procedimento que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

Cláusula 110.^a

Instrução

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

Cláusula 111.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 74.^a, ou ao abrigo da cláusula 77.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos trinta dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 112.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

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

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

ii) Depor em tribunal ou em procedimento disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior;

b) Até um ano após a reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

c) Até três anos após a data da apresentação da candidatura ou da cessação do exercício de funções, previstas na alínea c) do número anterior.

Cláusula 113.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respetivo;

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) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito de terem decorrido os prazos previstos na cláusula 104.^a, ou se o respetivo procedimento for inválido.

3- O procedimento é inválido se:

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

b) Faltar a comunicação referida no número 1 da cláusula 108.^a;

c) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos números 6 e 7 da mesma cláusula;

d) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 10 a 12 da cláusula 108.^a

4- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

5- Na ação de impugnação judicial do despedimento, o banco apenas pode invocar factos constantes da decisão refe-

rida nos números 10 e 12 da cláusula 108.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 114.^a

Efeitos do despedimento ilícito e da aplicação de sanção abusiva

1- Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2- Em caso de possibilidade legal de o banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o banco e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até trinta anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses;

b) Se tiver mais de trinta anos de antiguidade, a 2 meses de retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fração.

3- 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.

Cláusula 115.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 116.^a

Impugnação do despedimento

O trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 117.^a

Prazo de prescrição

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

Cláusula 118.^a

Prova de créditos

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

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

Cláusula 119.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo, pertencentes ao trabalhador, gozam dos privilégios consignados na lei.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 120.^a

Formação profissional

1- Cabe ao banco 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 pelo banco, devendo estas ocorrer, preferencialmente, durante o horário laboral.

3- A duração das ações de formação será, no mínimo, a prevista na lei.

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 instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 90.^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.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança Social

Cláusula 121.^a

Regime de Segurança Social

Todos os trabalhadores do banco são abrangidos pelo regime geral de Segurança Social.

Cláusula 122.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do banco e dos trabalhadores.

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

3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, no máximo de 3, em que, com observância da legislação em vigor, o banco creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições, sem que isso implique qualquer responsabilidade, por parte do banco, sobre a gestão do fundo.

5- A alteração da escolha referida no número 3 ou da decisão tomada pelo banco nos termos do número anterior, só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- O pagamento dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento serão efetuados nos termos e condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões e nos respetivos contratos individuais de adesão.

7- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo banco e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras de atribuição de pensões de sobrevivência constantes do número seguinte, aplicando-se, na falta dos beneficiários ali referidos, o disposto no número 10 da presente cláusula.

8- Para os efeitos previstos na primeira parte do número anterior da presente cláusula, são beneficiários das pensões de sobrevivência os que sejam definidos pela legislação do regime geral da Segurança Social em vigor à data da morte do trabalhador, sendo também aplicável as percentagens de repartição previstas naquela legislação.

9- No caso de a aplicação daquelas percentagens legais de repartição excederem ou ficarem aquém de 100 %, serão aquelas ajustadas proporcionalmente para que o somatório das mesmas seja de 100 %.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as

condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

11- O banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 123.^a

Subsídio de doença

1- Aos trabalhadores que se encontram na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho será atribuído, em cada ano civil, e até ao limite de 12 dias seguidos ou interpolados, um subsídio complementar igual à diferença entre o valor da retribuição efetiva líquida, definida na cláusula 78.^a, a que aqueles teriam direito se não estivessem com baixa e o valor atribuído pela Segurança Social ou, eventualmente, por companhia seguradora, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 71.^a

2- No caso de a baixa transitar de ano civil, e já terem decorrido mais de 12 dias daquela baixa no ano anterior, não haverá lugar, no ano seguinte, ao pagamento de qualquer subsídio adicional inerente a essa baixa.

SECÇÃO II

Assistência médica e cuidados de saúde

Cláusula 124.^a

Benefícios e gestão dos SAMS

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números 2 e 3.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 126.^a e 127.^a, e são geridos pelos sindicatos respetivos.

3- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS proporcionam aos seus beneficiários serviços e participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 125.^a

Âmbito pessoal

1- São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais o banco é obrigado a contribuir, nos termos do número 1 da cláusula seguinte, independentemente de filiação sindical mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma:

a) Beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse sindicato;

b) Beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste sindicato;

c) Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte,

ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos.

2- São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas no número 1 da cláusula seguinte, nos termos dos regulamentos internos adotados pelos SAMS.

3- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.

Cláusula 126.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores

1- Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS a cargo dos trabalhadores no ativo a verba correspondente a 1,50 % das retribuições auferidas a título de:

- Retribuição base;
- Diuturnidades;
- Outros complementos de retribuição atribuídos pelo banco;
- Retribuição por isenção de horário de trabalho;
- Subsídios de férias e de Natal.

2- A cargo dos trabalhadores reformados e pensionistas a verba correspondente a 1,50 % do valor das pensões efetivamente recebidas, que integram cumulativamente as pensões pagas pela Segurança Social ou Caixa Geral de Aposentações, na parte proporcional ao tempo de antiguidade no banco.

3- Nas situações de ausência do trabalhador por motivo de doença, acidente de trabalho, doença profissional ou no âmbito da parentalidade, a base de incidência para cálculo das contribuições para os SAMS incidirá sobre o valor da retribuição mensal efetiva auferida pelo trabalhador no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência.

4- Os beneficiários referidos no número 2 e 3 deverão autorizar os SAMS a proceder ao débito na sua conta bancária das contribuições devidas, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, sob pena da suspensão da atribuição de participações.

5- O banco remeterá aos SAMS dos sindicatos ou à entidade que os venha a substituir, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas abrangidos.

Cláusula 127.^a

Contribuições a cargo do banco

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo do banco constam do anexo V.

2- O valor das contribuições referidas no número anterior são atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem de aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do mês seguinte ao da entrada em vigor deste

acordo, mantendo-se até àquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo do banco que constam da cláusula 118.^a, número 1, do acordo agora revogado.

SECÇÃO III

Regime de parentalidade

Cláusula 128.^a

Proteção na parentalidade

Aos trabalhadores do banco é aplicável o regime legal em vigor.

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

Cláusula 129.^a

Crédito à habitação

1- O banco concederá aos seus trabalhadores, no ativo e reformados por invalidez, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, incluindo a transferência dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito com os quais tenha celebrado contratos de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do presente capítulo e do regulamento do banco a estabelecer para o efeito, em documento autónomo.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e deverão ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, sem prejuízo de, por acordo entre o trabalhador e o banco, ser alargado nos termos do regulamento de crédito à habitação anexo ao presente acordo.

3- Além de outros créditos que o banco entenda conceder, será realizado concurso anual cujo *plafond* a afetar à sua concessão será definido pelo banco, em função dos índices da sua rentabilidade, da massa salarial paga, do número de trabalhadores no ativo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimos, bem como do valor do limite referido na cláusula 131.^a

4- O *plafond* a que se refere o número anterior não abrange as transferências dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito.

Cláusula 130.^a

Finalidade dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;

f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge de quota-parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1 desta cláusula.

Cláusula 131.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1- O valor máximo do empréstimo é o fixado no anexo IV e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou 100 % do valor do contrato se este for menor que aquele.

2- O valor constante do número 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 132.^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, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2- A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 15 % ou inferior a 0,0 % ao ano.

Cláusula 133.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções no banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e o banco.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 134.^a

Princípio geral

1- Cada uma das partes outorgantes compromete-se a zelar pela execução do presente acordo.

2- O disposto no presente acordo não prejudica a aplicação de normativos aprovados pelo banco que, em cada momento, se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 135.^a

Infrações às cláusulas convencionais

As infrações às cláusulas deste acordo são punidas nos termos da lei.

Cláusula 136.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1- O pagamento de qualquer coima não dispensa o banco de cumprir a obrigação contratual infringida.

2- A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

Cláusula 137.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infração às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

Cláusula 138.^a

Comissão paritária

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

2- A comissão é composta até quatro elementos, sendo dois nomeados pelos sindicatos signatários do presente acordo e dois pelo banco, sendo que cada parte tem direito a dois votos.

3- A cada elemento nomeado corresponde um voto, devendo cada parte informar a outra quando haja algum elemento que represente um número superior de votos.

4- Cada parte designará um elemento suplente, que substituirá o respetivo elemento efetivo nas suas faltas ou impedimentos.

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

6- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem.

7- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

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

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

10- A comissão deve reunir no prazo de 15 dias após o envio da convocatória.

11- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

12- A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

13- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regulamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 139.^a

Regime transitório das promoções salariais por mérito

Os trabalhadores cuja última promoção ao abrigo da cláusula 13.^a do acordo agora revogado, tenha ocorrido até à entrada em vigor do presente acordo, mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos nos números 3 e 4 da mesma cláusula do acordo ora revogado.

Cláusula 140.^a

Regime transitório da alteração da IHT

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 42.^a, ver diminuído a sua retribuição mensal efetiva que nessa data auferiam àquele título, sendo o montante do diferencial da retribuição especial auferida a este título considerada em prestação salarial que se vier a demonstrar adequada, não podendo vir a ser substituída por outras componentes remuneratórias.

2- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo, disponham da atribuição de Isenção de horário de trabalho parcial, cuja percentagem é de 21,342 %, verão ajustada aquela percentagem até atingir os 25 % com o seguinte faseamento:

- a) Com a entrada em vigor do presente acordo - 22,5 %;
- b) Após 6 meses da entrada em vigor do presente acordo - 25 %.

Cláusula 141.^a

Diuturnidades anteriormente vencidas

As diuturnidades que se hajam vencido a favor do trabalhador anteriormente à entrada em vigor do presente acordo, designadamente, por força de instrumento de regulamentação coletiva anteriormente aplicável contam para efeitos do limite numérico máximo de diuturnidades previsto no número 2 da cláusula 86.^a

Cláusula 142.^a

Contagem de tempo de serviço para efeitos de diuturnidades

1- 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.

2- A contagem do tempo de serviço efetivo ao abrigo do regime de diuturnidades previsto na cláusula 86.^a inicia-se após o vencimento da diuturnidade em curso.

Cláusula 143.^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 os números 1 a 3 e 7 da cláusula 87.^a do acordo ora revogado.

Cláusula 144.^a

Progressão da tabela salarial

Com o objetivo do banco convergir a sua tabela salarial com a do ACT do setor bancário em 2022, a tabela salarial e restantes cláusulas de expressão pecuniária a aplicar em janeiro de 2022 será igual à do ACT do setor bancário a vigorar para a mesma data, exceto se a tabela salarial, cláusulas de expressão pecuniária e contribuições para o SAMS do banco for já superior, caso em que se manterá, podendo em qualquer um dos casos ser objeto de nova negociação entre as partes signatárias do presente acordo.

Cláusula 145.^a

Caráter globalmente mais favorável do acordo de empresa

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui o acordo de empresa outorgado pelo banco e pela FSIB, em representação dos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2012, e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre o banco e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 146.^a

Reclassificações

1- Com efeitos à data de entrada em vigor do presente acordo, o banco procederá à reclassificação dos trabalhadores nas categorias profissionais constantes dos anexos I e II, de acordo com a seguinte tabela de correspondência:

Grupos profissionais	Áreas profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos	Correspondência com categorias do AE revogado	
Grupo I	A - Diretivas	Diretor	16	Diretor	
		Diretor adjunto	14	Diretor adjunto	
		Subdiretor	13	Subdiretor	
	B - Comercial	Gerente	11	Gerente	
		Subgerente	10	Subgerente	
		Gestor de clientes	6	Gestor de clientes	
		Assistente técnico	6	(Nova)	
		Assistente comercial	5	(Nova)	
	C - Técnica	Técnico de grau I	15	Técnico de grau I	
		Técnico de grau II	12	Técnico de grau II	
		Técnico de grau III	10	Técnico de grau III	
		Técnico de grau IV	8	Técnico de grau IV Solicitador	
		Inspetor/Auditor	11	Inspetor/Auditor	
		Analista informático	9	Analista informático	
		Programador informático	8	Programador informático	
	D - operativas e administrativas	Coordenador de área	8	(Nova)	
		Secretário	6	Secretário	
		Administrativo	5	Operador informático Administrativo	
	Grupo II	E - Apoio qualificado	Profissional qualificado	3	Profissional qualificado
					Telefonista
Grupo III	F - Apoio geral	Contínuo	2	Contínuo	
		Motorista	2	Motorista	

2- Os trabalhadores que por força das alterações na designação da categoria sejam reclassificados manterão na nova categoria a antiguidade e o nível que já tinham anteriormente na categoria agora reclassificada.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A - Diretivas	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
	B - Comercial	Gerente	11
		Subgerente	10
		Gestor de clientes	6
		Assistente técnico	6
		Assistente comercial	5
	C - Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Inspetor/Auditor	11
		Analista informático	9
		Programador informático	8
	D - Operativas e administrativas	Coordenador de área	8
Secretário		6	
Administrativo		5	
Grupo II	E - Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
Grupo III	F - Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem atividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

Área funcional A - Funções diretivas

Agrega as categorias de direção.

Categorias	Descrição
Diretor Diretor adjunto Subdiretor	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos do banco. 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.

Área funcional B - Funções comerciais

Agrega as categorias de enquadramento da área comercial

Categorias	Descrição
Gerente	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma a três agências. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
Subgerente	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 duas 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	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 do banco, assegurando sempre que necessário a operativa das agências ou unidades de negócio.
Assistente técnico	Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado.
Assistente comercial	Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Área funcional C - Funções técnicas

Agrega as categorias de enquadramento, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica

Categorias	Descrição
Técnico de grau I	É o trabalhador que participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos do banco. 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 do banco, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
Técnico de grau II	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 o banco em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau III	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. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. 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 o Banco em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau IV	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 coordenar/supervisionar técnicos de igual grau ou trabalhadores de categoria inferior. Pode representar o banco em assuntos da sua especialidade.
Inspetor/Auditor	É o trabalhador que audita e inspeciona todas as atividades do banco e exerce funções de auditoria.
Analista informático	É o trabalhador que concebe, projeta e realiza, no âmbito do trabalho informático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objetivos fixados, tendo em conta a otimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Programador informático	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando, os respetivos programas, visando a otimização dos meios existentes por forma a que os sistemas de informação melhor respondam aos objetivos fixados.
-------------------------	--

Área funcional D - Funções operativas e administrativas

Agrega as categorias de carácter administrativo e operacional.

Categorias	Descrição
Coordenador de área	Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção do banco. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.
Secretário	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.
Administrativo	É o trabalhador que realiza atividades de carácter administrativo ou operativo sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E - Apoio qualificado

Categorias	Descrição
Profissional qualificado	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a atividade de outros empregados da mesma área funcional.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem profissões de natureza não bancária, de apoio geral às atividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F - Apoio geral

Categorias	Descrição
Contínuo	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
Motorista	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.

ANEXO III

Tabela salarial 2018

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 743,53 €	3 094,52 €	3 919,25 €
17	2 480,75 €	2 674,14 €	3 107,98 €
16	2 308,01 €	2 445,24 €	2 771,94 €
15	2 126,28 €	2 241,03 €	2 527,18 €
14	1 940,56 €	2 045,73 €	2 309,88 €
13	1 761,21 €	1 860,09 €	2 102,28 €
12	1 612,85 €	1 703,24 €	1 922,80 €
11	1 485,69 €	1 560,18 €	1 753,26 €
10	1 328,85 €	1 408,22 €	1 596,56 €
9	1 219,18 €	1 283,29 €	1 445,26 €
8	1 104,46 €	1 165,33 €	1 315,45 €
7	1 022,07 €	1 073,05 €	1 205,66 €
6	966,44 €	1 014,55 €	1 111,64 €
5	855,17 €	908,47 €	1 032,54 €
4	742,31 €	790,32 €	
3	645,34 €	689,12 €	
2	569,05 €	607,72 €	
1	483,75 €	517,66 €	

Tabela salarial 2020

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 798,68 €	3 156,72 €	3 998,02 €
17	2 530,61 €	2 727,89 €	3 170,45 €
16	2 354,40 €	2 494,39 €	2 827,66 €
15	2 169,02 €	2 286,08 €	2 577,98 €
14	1 979,56 €	2 086,85 €	2 356,30 €
13	1 796,61 €	1 897,47 €	2 144,54 €
12	1 645,26 €	1 737,47 €	1 961,45 €
11	1 515,55 €	1 591,54 €	1 788,50 €
10	1 355,56 €	1 436,53 €	1 628,65 €
9	1 243,68 €	1 309,09 €	1 474,31 €
8	1 126,66 €	1 188,76 €	1 341,89 €
7	1 042,61 €	1 094,62 €	1 229,89 €
6	985,87 €	1 034,95 €	1 133,98 €
5	872,35 €	926,73 €	1 053,29 €
4	757,23 €		
3	685,00 €		
2	655,00 €		
1	635,00 €		

Tabela salarial 2019

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 770,97 €	3 125,46 €	3 958,44 €
17	2 505,55 €	2 700,88 €	3 139,06 €
16	2 331,09 €	2 469,70 €	2 799,66 €
15	2 147,54 €	2 263,44 €	2 552,45 €
14	1 959,96 €	2 066,19 €	2 332,97 €
13	1 778,82 €	1 878,69 €	2 123,30 €
12	1 628,97 €	1 720,27 €	1 942,03 €
11	1 500,55 €	1 575,79 €	1 770,79 €
10	1 342,14 €	1 422,31 €	1 612,52 €
9	1 231,37 €	1 296,13 €	1 459,71 €
8	1 115,51 €	1 176,99 €	1 328,61 €
7	1 032,29 €	1 083,78 €	1 217,71 €
6	976,11 €	1 024,70 €	1 122,75 €
5	863,72 €	917,56 €	1 042,86 €
4	749,73 €		
3	651,80 €		
2	625,00 €		
1	600,00 €		

Tabela salarial 2021

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 833,66 €	3 196,17 €	4 048,00 €
17	2 562,24 €	2 761,99 €	3 210,08 €
16	2 383,83 €	2 525,57 €	2 863,01 €
15	2 196,13 €	2 314,65 €	2 610,20 €
14	2 004,31 €	2 112,93 €	2 385,76 €
13	1 819,07 €	1 921,19 €	2 171,34 €
12	1 665,83 €	1 759,19 €	1 985,97 €
11	1 534,50 €	1 611,44 €	1 810,86 €
10	1 372,51 €	1 454,48 €	1 649,00 €
9	1 259,23 €	1 325,45 €	1 492,74 €
8	1 140,74 €	1 203,62 €	1 358,67 €
7	1 055,64 €	1 108,30 €	1 245,26 €
6	998,19 €	1 047,88 €	1 148,15 €
5	883,26 €	938,32 €	1 066,46 €
4	766,69 €		
3	693,56 €		
2	663,19 €		
1	642,94 €		

ANEXO IV

2018

Cláusula (Acordo de empresa ora revogado)	Designação	Valor
24. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147 36,14 €
82. ^a , número 1, alínea <i>a</i>)	Diuturnidades (antiguidade)	41,11 €
83. ^a	Subsídio de almoço	9,20 €
84. ^a	Abono para falhas (mensal)	134,63 €
86. ^a	Despesas com deslocações:	
número 4	Em território português	50,24 €
número 4	No estrangeiro	175,75 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	15,61 €
122. ^a	Crédito à habitação	180 426,40 €

2019

Cláusula (Acordo de empresa ora revogado)	Designação	Valor
24. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147 736,14 €
82. ^a , número 1, alínea <i>a</i>)	Diuturnidades (antiguidade)	41,52 €
83. ^a	Subsídio de almoço	9,50 €
84. ^a	Abono para falhas (mensal)	137,00 €
86. ^a	Despesas com deslocações:	
número 4	Em território português	50,24 €
número 4	No estrangeiro	175,75 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	15,61 €
122. ^a	Crédito à habitação	180 426,40 €

Cláusula	Designação	Valor 2020	Valor 2021
27. ^a	Indemnização por morte em acidente (Atualização à razão do IPC)	147 736,14 € x 1,IPC	147 736,14 € x 1,IPC
29. ^a	Valor km por transferência	0,125 €	0,125 €
86. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	41,94 €	42,46 €
87. ^a	Subsídio de almoço	9,65 €	9,77 €
88. ^a	Abono para falhas (mensal)	138,37 €	140,10 €
90. ^a	Despesas com deslocações:		
número 2	Valor km	0,50 €	0,51 €
número 4	Em território português	51,63 €	52,28 €
número 4	No estrangeiro	124,25 €	125,80 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	16,04 €	16,24 €
93. ^a	Subsídio infantil	25,85 €	26,17 €
94. ^a	Subsídio de estudo		
	1.º ciclo ensino básico	28,43 €	28,79 €
	2.º ciclo ensino básico	40,61 €	41,12 €
	3.º ciclo ensino básico	50,46 €	51,09 €
	Ensino Secundário	61,29 €	62,06 €
	Ensino superior	70,22 €	71,10 €
95. ^a	Subsídio de trabalhador estudante	19,83 €	20,08 €
96.	Subsídio de apoio à natalidade	756,00 €	765,45 €
131. ^a	Crédito à habitação	190 000,00 €	192 375,00 €

ANEXO V

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127.^a:

2020

Encargo com as contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127. ^a	
Por cada trabalhador no ativo	130,15 €
Por cada reformado	89,99 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,94 €

2021

Encargo com as contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127. ^a	
Por cada trabalhador no ativo	131,78 €
Por cada reformado	91,12 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	39,43 €

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

ANEXO VI

Regulamento do crédito à habitação do banco

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

3- Os empréstimos objeto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores do banco, no ativo e reformados por invalidez, 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.

4- Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objetivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1 e que obedçam às regras estabelecidas no acordo de empresa e no presente regulamento.

5- Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objetivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;

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.

6- Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1, o banco adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respetivamente:

a) 60 % do valor do empréstimo ou do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) 30 % do valor do terreno ou de 1/9 do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado e devidamente legalizado.

7- 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.

8- Salvo o disposto no número 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação

de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

9- O disposto na alínea *e)* do número 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

10- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *b)* do número 3:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar, no âmbito da instrução do processo para a concessão do crédito, documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

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. Neste caso o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor de avaliação pelo banco, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

2- Nos casos previstos na alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode manter a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior, aplicando-se o regime previsto nos termos do regulamento interno de crédito à habitação.

3- 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 e reformados por invalidez 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

Artigo 4.º

Limites dos recursos financeiros a afetar ao crédito à habitação e limites gerais do valor do empréstimo

1- O montante dos recursos financeiros a afetar ao crédito à habitação no âmbito do presente regulamento, será estabelecido anualmente por deliberação do conselho de administração, em função dos índices da rentabilidade do banco, da massa salarial paga, do número de trabalhadores do ativo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimo, bem como do valor limite referido no número 2 deste artigo.

2- Neste momento, o valor máximo do empréstimo é o previsto no anexo IV do acordo de empresa e não pode ultrapassar 90 % da avaliação do imóvel ou 100 % do valor do contrato conforme o menor.

3- O valor constante no número 2 poderá ser revisto anualmente.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1- O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos líquidos anuais do agregado familiar do mutuário.

2- Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) Agregado familiar: o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respetivos ascendentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) Rendimento do agregado familiar: a soma de todos os rendimentos líquidos não eventuais dos seus componentes.

3- Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 6.º

Regras de preferência

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo I, complementado com as definições do anexo II deste regulamento.

2- Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo de 90 dias, após a data do termo do período de inscrição, com a validade prevista até 30 de junho do ano seguinte, sem prejuízo do estipulado no número 1 do artigo 20.º do presente regulamento.

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

O banco reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efetuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 8.º

Prazos do empréstimo e de amortização

Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e deverão ser liquidados até o mutuário trabalhador completar 65 anos de idade, sem prejuízo de por acordo, ser alargado até aos 70 anos de idade ou outro que esteja previsto nos termos do regulamento interno de crédito à habitação.

Artigo 9.º

Taxas de juro

1- A taxa de juro será a que estiver definida no acordo de empresa.

2- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do início do subsequente período de contagem do juro, salvo se a alteração coincidir com o início de novo período de juros em que começa a produzir efeitos desde logo.

Artigo 10.º

Prazo de utilização em caso de construção

1- A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de 2 anos, após a outorga do respetivo contrato, e em parcelas que não deverão exceder o número de 6.

2- A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efetuados em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- As prestações serão debitadas de acordo com a opção do banco, ou na conta de depósito à ordem do trabalhador na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respetivo cônjuge, devendo, neste caso, aquele tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações, ou por dedução mensal no vencimento do mutuário trabalhador do banco.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 1.º, número 4, vence juros à taxa do empréstimo os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 14.º, bem como do registo provisório de hipoteca se assim o banco decidir.

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso antecipado parcial em qualquer momento do contrato, independentemente

temente do capital a reembolsar, desde que efetuado em data coincidente com os vencimentos das prestações e mediante pré-aviso de sete dias úteis ao banco.

2- O reembolso antecipado total pode ser efetuado em qualquer momento da vigência do contrato mediante pré-aviso de dez dias úteis ao banco.

Artigo 13.º

Hipoteca

1- Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca ou hipoteca em paridade, os empréstimos para beneficência ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objeto da garantia, seja suficiente.

3- Serão sempre autorizadas as substituições dos objetos de garantia, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 14.º

Seguros

1- O mutuário ou mutuários garantirão, através de um seguro individual ou coletivo, em caso de morte, ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor do banco.

2- O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos incluindo a cobertura de fenómenos sísmicos, cujo valor a considerar para a sua constituição, será observado em relatório de avaliação de imóvel ou do financiamento em dívida do respetivo imóvel caso o banco assim o determine, ficando o banco, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

3- As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo banco, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que o banco está interessado neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

4- O trabalhador obriga-se a comprovar perante o banco o pagamento regular dos prémios.

Artigo 15.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- 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.

Artigo 16.º

Situações especiais

Exceção-se do disposto no artigo anterior quando se trate de transferência por iniciativa do banco, do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 km da sua residência, ou por outras situações legalmente previstas para o regime geral de empréstimos para habitação própria e permanente, nomeadamente em situação de divórcio, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 17.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato do capital em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b)* do número 3 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, o banco pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 18.º

Cessação do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções no banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Nos casos não previstos no número anterior será agravada a taxa para a máxima prevista no preçário geral do Banco para operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se o banco admitir que se justifica a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 19.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

De 2 a 31 de dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

Artigo 20.º

Validade dos pedidos de empréstimos

1- Os pedidos de empréstimos apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2- O proponente deverá atualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

Artigo 21.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória e que se mostre indispensável ao estudo, designadamente:

1- Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação atualizada da propriedade;
- b) Contrato promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso.

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes ou a indicação do código de acesso à certidão permanente;

- f) Licença de habitação;
- g) Certificação energética.

2- Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c) Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d) Projeto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respetiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;

e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respetivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;

f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;

g) Certificado do loteamento, quando necessário.

3- Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do número 1 e das alíneas d) e e) do número 2.

4- Empréstimos para substituição de empréstimo noutra instituição de crédito:

a) Os documentos julgados necessários nos números 1, 2 e

3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respetiva finalidade e, quando o houver, o valor da respetiva avaliação e garantias existentes.

5- Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da Conservatória do Registo Predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de aquisição ou de hipoteca, conforme a situação, pelo montante do empréstimo e dos juros de 3 anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 22.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1- Após a receção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o banco procederá, a encargo do requerente, à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2- Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 90 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

Artigo 23.º

Caducidade da autorização

A não observância do prazo fixado no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respetivo processo.

Artigo 24.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida na lei.

Artigo 25.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco será reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

ANEXO I

Regras de preferência

3- Condições de habitação

a) Título de ocupação

Habitação própria	5 pontos
Habitação com familiares sem encargos	10 pontos
Habitação própria inadequada	15 pontos
Locação	20 pontos
Sublocação ou hospedagem	30 pontos

- b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem)
- Independente 0 pontos
 - Coabitação com familiares 5 pontos
 - Coabitação com não familiares 10 pontos
- c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

NPR - número de pessoas residentes

NQ - número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1)

- d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:
- Sem renda 0 pontos
 - Até 10 % 5 pontos
 - De 10 % a 20 % 10 pontos
 - De 20 % a 30 % 15 pontos
 - De 30 % a 40 % 20 pontos
 - De 40 % a 50 % 25 pontos
 - Superior a 50 % 30 pontos
- 4- Situação familiar
- Independente ou isolado 5 pontos
 - Com agregado familiar 10 pontos
 - Por cada ascendente 10 pontos
 - Por cada descendente 10 pontos
 - Descendentes de sexo diferente 15 pontos
- 3- Rendimento familiar «per capita»
- Até A/3 40 pontos
 - De A/3 até (A/3) + 350 € 35 pontos
 - De A/3 + 350 € até (A/3) + 700 € 30 pontos
 - De A/3 + 700 € a (A/3) + 1050 € 25 pontos
 - De A/3 + 1050 € a (A/3) + 1400 € 20 pontos
 - De A/3 + 1400 € a (A/3) + 1750 € 15 pontos
 - De A/3 + 1750 € a (A/3) + 2100 € 10 pontos
 - De A/3 + 2100 € a (A/3) + 2450 € 5 pontos
 - De A/3 + 2450 € a (A/3) + 2800 € 0 pontos

Sendo A = Retribuição base mensal do nível 6 e, rendimento familiar «per capita» obtido pela divisão dos rendimentos mensais do agregado familiar (obtido pela divisão do rendimento anual por 12) e pelo número de elementos que o constituem.»

4- Situações especiais

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no ativo e 15 pontos aos reformados por invalidez;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba; serão atribuídas as seguintes pontuações, acumuláveis entre si, de acordo com a tabela seguinte:

Por cada ano não contemplado	Pontuação
1 ano	25 pontos
2 anos	20 pontos
3 anos	10 pontos
4 anos	5 pontos
5 anos e seguintes	1 ponto

- c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos 3 anos de habitação efetiva na casa arrendada objeto da aquisição - Prioridade absoluta;
- d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do banco para local nunca inferior a 60 km - Prioridade absoluta.

ANEXO II

Definições

Administração direta - Entende-se por «administração direta» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação - Habitação própria inadequada: Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

Locação, sublocação e hospedagem - Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem) - Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Indicação de ocupação - Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes - Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

Relação renda/rendimento do agregado familiar - Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750 €;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à Instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar - Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Lisboa, 17 de fevereiro de 2020.

Pelo Banco BIC Português, SA:

Pedro Miguel Godinho de Almeida e Silva, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Gavião Nogueira Baptista Ramos, na qualidade de mandatário.

Pela 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 12 de março de 2020, a fl. 120 do livro n.º 12, com o n.º 49/2020, 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 o Banco BIC Português, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato e outro - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área

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

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente acordo obriga o Banco BIC Português, SA, que exerce a atividade de instituição de crédito (CAE 64190 - R3), adiante designado por banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicatos dos Bancários do Centro e Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato, antes denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, (doravante designados os sindicatos).

2- O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores representados pelos sindicatos na situação de reforma por invalidez ou velhice, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam potencialmente abrangidos por este acordo cerca de 1.450 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidos, que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos no número 1 que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser destacados para o estrangeiro, em estabelecimentos, filiais ou sucursais do banco ou de empresas por ele controladas.

Cláusula 3.ª

Vigência e forma de revisão e caducidade

1- O presente acordo entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

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

3- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender e fundamentar poderá proceder-se anualmente, a título excepcional, à denúncia e revisão de todo ou de parte do clausulado.

4- Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro, sem prejuízo de poder cessar a sua vigência nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.ª

Enquadramento profissional nos grupos

Os trabalhadores ao serviço do banco são enquadrados em três grupos consoante as funções que desempenham, conforme anexos I e II.

Cláusula 5.ª

Níveis mínimos e categorias profissionais

1- Os níveis mínimos correspondentes às categorias que integram cada um dos grupos referidos na cláusula anterior constam do anexo I.

2- As categorias profissionais que integram os grupos são definidas, quanto às correspondentes carreiras profissionais e níveis mínimos de admissão ou de colocação, no anexo I e, quanto ao respetivo conteúdo funcional, no anexo II.

3- As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de normas próprias aprovadas pelo banco, que devem ser enviadas aos Sindicatos para conhecimento.

Cláusula 6.ª

Avaliação do desempenho

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

2- Os termos do processo de avaliação de desempenho

constam de normas próprias aprovadas pelo banco, que devem ser enviadas aos sindicatos para conhecimento.

3- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação em reunião anual para o efeito, sendo obrigação da chefia proceder à realização da mesma, sendo-lhe ainda reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada e respetiva resposta.

4- Constitui obrigação da chefia partilhar anualmente e previamente com os seus trabalhadores os objetivos para cada exercício e as medidas definidas para a sua implementação.

5- O trabalhador que não obtenha avaliação positiva no decurso de 3 anos consecutivos será objeto de uma análise pelo departamento de recursos humanos, que deverá reunir com o trabalhador e respetivas chefias por forma a avaliar a situação e definir os reajustamentos julgados adequados.

Cláusula 7.^a

Garantia de exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado, sendo vedado ao banco utilizar os seus serviços em atividades que não caibam nas funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas às do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido.

2- Sempre que se verifiquem alterações nas funções do banco com reflexos no respetivo organograma ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, este facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem, em termos normais, ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo

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

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

Cláusula 9.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão, por período superior a 30 dias úteis, para exercer funções de gestão ou de chefia, de cuja categoria o 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 doze meses completos, cessando automaticamente decorrido este período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como doze meses completos qualquer período seguido ou a soma de períodos superiores a 30 dias consecutivos

desde que, em qualquer dos casos, 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, nomeadamente em situações de doença ou exercício de licença parental, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, a função cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1- Compete ao banco contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente acordo e da lei.

2- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

3- Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, o banco dará preferência a:

a) Filhos de trabalhadores falecidos ou de incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;

b) Cônjuges de trabalhadores falecidos ou pessoas que com eles vivessem em união de facto há mais de dois anos, em precárias condições económicas;

c) Portadores de deficiência ou com capacidade de trabalho reduzida, compatíveis com o exercício das funções.

4- O banco pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 11.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 12.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no banco, nas condições contratadas.

2- Por acordo entre o banco e o trabalhador na data da

celebração do contrato de trabalho podem ser considerados tempos de serviço prestado a outras instituições.

Cláusula 13.^a

Promoções salariais por mérito

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar em qualquer momento do ano, o banco deve proceder anualmente a promoções salariais, com efeitos a 1 de janeiro do ano respetivo, segundo as seguintes regras:

a) As promoções salariais podem ser de nível ou escalão superior nos termos do anexo III, ou outra componente remuneratória desde que corresponda, no mínimo, a 5 % da remuneração mensal efetiva em que o trabalhador se encontre e não podem substituir outras componentes remuneratórias;

b) O processo de promoções abrange a globalidade dos trabalhadores do banco à data de 31 de dezembro do ano anterior, qualquer que seja o grupo em que se integrem;

c) A percentagem mínima a considerar é de 7,5 % sobre cada um dos seguintes subconjuntos:

i) Trabalhadores que àquela data integram níveis até ao 9 B;

ii) Trabalhadores dos níveis 10 a 18 B.

d) O total de trabalhadores a promover decorrente da percentagem da alínea anterior, será arredondada para a unidade imediatamente superior.

2- As promoções previstas no número 1 efetuam-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

3- As promoções previstas na alínea a) in fine, do número 1 da presente cláusula, não podem representar mais de 30 % das promoções previstas na alínea c).

4- Para efeitos da aplicação do disposto desta cláusula, excluem-se os trabalhadores que beneficiem de promoção em dois anos consecutivos ou com antiguidade no banco inferior a dois anos.

5- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 18.^a

Cláusula 14.^a

Apreciação especial

1- O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos será objeto de uma apreciação especial.

2- Para o efeito, o departamento de recursos humanos, após concluído o processo de promoções anual, deverá recolher as posições das respetivas chefias e submeter à apreciação do conselho de administração a possibilidade, ou não, de promoção.

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

4- A apreciação referida no número 1 será repetida em cada período de 3 anos, caso não se verifiquem alterações na situação inicial.

Cláusula 15.^a

Período de estágio

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 funções a exercer, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2- O período de estágio conta para a antiguidade na nova categoria, se nela vier a ser confirmado. Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à retribuição que teria se estivesse já na categoria.

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

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre este e o banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 90.^a

Cláusula 16.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

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

2- O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

Cláusula 17.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 5.^a, o banco pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

2- A cada função deve ser atribuída uma descrição funcional, relacionada com o grupo e categoria profissional de acordo com o anexo II deste acordo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 18.^a

Exercício da atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior do banco, nomeadamente

através de delegados sindicais, comissões sindicais e inter-sindicais, nos termos da lei, sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios ou prémios que o trabalhador aufera.

2- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos, nos órgãos estatutários e regulamentares de cada sindicato, a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Entre 50 e 99 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador;
- b) Entre 100 e 199 trabalhadores sindicalizados: 2 trabalhadores;
- c) Entre 200 e 499 trabalhadores sindicalizados: 3 trabalhadores;
- d) Entre 500 e 999 trabalhadores sindicalizados: 4 trabalhadores;
- e) Entre 1000 e 1999 trabalhadores sindicalizados: 5 trabalhadores;
- f) Entre 2000 e 2999 trabalhadores sindicalizados: 6 trabalhadores;
- g) Por cada fração de 1000 para além de 3000 trabalhadores sindicalizados: 1 trabalhador.

3- Podem ainda ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respetivos órgãos:

- a) Os membros da direção e da mesa da assembleia geral têm direito ao crédito de horas previsto na lei para os membros de direção de associação sindical;
- b) Os membros do conselho geral de cada sindicato e da federação que aqueles sindicatos integrem têm direito ao crédito de horas previsto na Lei para o delegado sindical;
- c) Os membros de outros órgãos estatutários de cada sindicato têm direito a um dia por ano.

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

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

6- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 2 da presente cláusula são aplicáveis as seguintes regras:

- a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos, apurado desde a data da última promoção;
- b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

1- O banco descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á aos sindicatos até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica

relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada aos sindicatos o autorizem.

3- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e assinatura do trabalhador, o Sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada por nova declaração escrita enviada ao sindicato e ao banco.

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

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

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

Cláusula 20.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao banco:

- 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 neste acordo ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 28.^a e 29.^a deste acordo;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;
- f) Exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

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

Cláusula 21.^a

Deveres do banco

1- Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos individuais de trabalho, o banco está ainda vinculado 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 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 sessenta dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos e com o acordo destes, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelo banco no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador ou no portal interno do trabalhador, onde é assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3- Na utilização de meios digitais para prestação de informação ao trabalhador, é obrigação do banco garantir a boa receção e leitura por parte do trabalhador.

Cláusula 22.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções dadas pelo banco ou superiores hierárquicos sejam confirmadas por escrito, nomeadamente, nos seguintes casos:

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

b) Quando as julgue ilegítimas;

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

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

e) Quando violem as diretivas emanadas da associação sindical;

f) Quando violem o disposto no código de conduta.

Cláusula 23.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 40.^a;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais 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 tenham de privar;

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

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

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

Cláusula 24.^a

Proibição de assédio

1- É proibida a prática de assédio.

2- A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

3- É dever do banco instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

4- O trabalhador denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, a menos que atuem com dolo.

5- A pedido do trabalhador alegadamente vítima de assédio, o banco deve dar-lhe conhecimento das conclusões do procedimento disciplinar instaurado.

6- Nos casos em que o procedimento disciplinar conclua com o seu arquivamento, o trabalhador que tenha alegado ter sido vítima de assédio pode solicitar a consulta integral dos autos do processo podendo fazer-se acompanhar ou representar por mandatário com poderes para o efeito, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada dos trabalhadores envolvidos.

Cláusula 25.^a

Medicina do trabalho

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

3- Os serviços de medicina de trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infectocontagiosas e proceder ao rastreio oftalmológico periódico dos trabalhadores que operem com equipamento dotado de visores.

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

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

Cláusula 26.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1- Nos termos previstos na lei, o banco é obrigado a dotar

os locais de trabalho de corretas condições de acesso, higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2- A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores.

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

Cláusula 27.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

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

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

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

4- O valor definido no número anterior será atualizado anualmente em igual valor ao do índice de preço no consumidor, afixado pelo Instituto Nacional de Estatística.

Cláusula 28.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1- Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, o banco diligenciará no sentido de obter as condições necessárias para o efeito, quando invocados os seguintes fatores:

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

b) Necessidade comprovada de assistência à família.

2- Pode o trabalhador também invocar outros fatores, atendíveis desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar e exista vaga disponível:

a) Mérito demonstrado no processo de avaliação de desempenho;

b) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

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

d) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

3- No caso de o banco não reconhecer a situação referida na alínea a) do número 1 ou a sua relevância para a transferência, pode o trabalhador requerer uma junta médica a realizar por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo banco e um terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois.

4- No caso de o trabalhador invocar a situação de unido

de facto, esta só será reconhecida pelo banco se tiver sido comunicada previamente ao banco.

5- 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.

Cláusula 29.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do banco

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

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o banco pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho nas seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;

b) Dentro do concelho onde está colocado ou onde reside;

c) Para outra localidade, num raio de 40 km do seu local de trabalho no limite de 60 km da sua residência.

3- O trabalhador que invoque e fundamente existir prejuízo sério com a transferência pode rescindir o contrato de trabalho com direito a indemnização fixada nos termos do número 2 da cláusula 114.^a, salvo se o banco reconhecer justificadamente que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4- Considera-se que existe prejuízo sério quando o trabalhador invoque e fundamente comprovadamente uma das seguintes situações:

a) Associada à transferência do local de trabalho, se verifique necessariamente a alteração de residência do agregado familiar do trabalhador;

b) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico que não possam manter o tratamento no local de destino ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho em que se demonstre que o desempenho de funções noutra local agrava a referida incapacidade;

c) Ascendentes ou outros membros do agregado familiar incapacitados, que coabitem com o trabalhador e que não possam ser tratados no local de destino, em relação aos quais haja obrigação legal de assistência que de forma inequívoca não possa ser suprida por terceiros;

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

e) Descendentes menores de 14 anos, desde que fique comprovada a impossibilidade de assistência ao menor pelo trabalhador e pelo outro progenitor.

5- Nas transferências a realizar o banco deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6- O banco deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo escrito entre aquele e o trabalhador.

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

8- Nos casos previstos na alínea *c)* do número 2 quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o banco custeará o acréscimo daquelas nos seguintes termos:

a) No caso de utilização de transportes coletivos, o banco custeará a diferença relativa aos respetivos custos, caso existam e tenham horário compatível com o horário de trabalho do trabalhador;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor do estabelecido no anexo IV:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência quando este seja superior a 10 km por percurso, a contar da sua residência; ou,

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

9- O número anterior não se aplica quando o trabalhador tenha beneficiado simultaneamente com a transferência de um aumento salarial igual ou superior ao que resulta da aplicação no número anterior e que não decorra da simples atualização da tabela salarial ou disponha de um meio de transporte facultado pelo banco.

10- O benefício previsto no número 8 cessa no momento em que o trabalhador, no decurso do primeiro ano, venha a beneficiar de um aumento salarial igual ou superior ao que resulta da aplicação no número 8, ou de meio de transporte facultado pelo banco.

Cláusula 30.^a

Transferência de local de trabalho em caso de assédio

1- O trabalhador alegadamente vítima de assédio tem direito a ser transferido de local de trabalho, a título temporário ou definitivo, a seu pedido, a partir do momento em que seja instaurado o procedimento disciplinar por parte do banco com base numa situação de assédio.

2- O banco apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento do banco ou serviço, ou até que exista posto de trabalho compatível disponível.

Cláusula 31.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- O banco pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ele faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns ou interesses societários comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respetivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário,

identificando o trabalhador cedido temporariamente, a atividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

3- O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

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

5- Durante a cedência o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da entidade cedente, designadamente no que concerne ao regime de Segurança Social e saúde, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

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

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

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

9- Em tudo o restante sobre esta matéria será observada a legislação em vigor.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 32.^a

Competência do banco

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

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

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

Cláusula 33.^a

Regime geral de prestação de trabalho

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

2- Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa

faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteado, adotado e adotando, desde que menores de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica e que com eles vivam em comunhão de mesa e habitação ou, ainda, noutras situações legalmente previstas ou por acordo com o banco.

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

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

Cláusula 34.^a

Contrato de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do banco e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nos termos e condições previstas na lei.

Cláusula 35.^a

Processo individual

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

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

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

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 36.^a

Períodos de funcionamento das unidades de trabalho

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

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

a) Em geral, o período de funcionamento das unidades de trabalho poderá ser das 8h00 às 20h00, de segunda a sexta-feira;

b) Para as unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospi-

tais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Podem funcionar continuamente: (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; (v) os serviços de manutenção e apoio aos edifícios centrais; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressupõem trabalho continuado, temporária ou permanentemente;

d) Fora dos casos previstos nas alíneas b) e c), a abertura regular de unidades de trabalho em dias de descanso e feriados será excepcional e só ocorrerá quando se justificar para satisfação de reconhecidos interesses do público.

Cláusula 37.^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 diário pode ser aumentado, por acordo entre o banco e o trabalhador até ao máximo de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda o limite de 45 horas.

3- O período normal de trabalho não pode exceder 35 horas, em média, num período de 2 meses.

4- No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de 15 minutos para conclusão das transações, operações e tarefas inadiáveis, começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

5- O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pelo banco ou consentido pela hierarquia direta do trabalhador, deve ser pago ao perfazer quatro horas ou no termo do ano civil.

Cláusula 38.^a

Horário normal de trabalho

O horário normal de trabalho é fixado pelo banco entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 39.^a

Horários de trabalho

1- Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, o banco 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- Excetua-se do previsto no número anterior o horário de trabalho dos trabalhadores colocados nos serviços referidos nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 36.^a

4- O estabelecimento do horário de trabalho aos sábados, domingos e feriados só pode ser adotado para os trabalhadores colocados nos serviços previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 da cláusula 36.^a e, relativamente aos sábados, para os trabalhadores colocados nos serviços previstos na alínea *d)* do número 2 da mesma cláusula desde que, neste último caso, os trabalhadores deem o seu acordo.

5- 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 40.^a

Intervalos de descanso

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

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

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

Cláusula 41.^a

Registo das horas de trabalho

1- O banco deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- O apuramento da duração normal de trabalho em termos médios fica dependente de um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos trabalhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3- O disposto nos números anteriores não dispensa o registo e a autorização relativa ao trabalho suplementar.

Cláusula 42.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções de gestão, coordenação, técnicas superiores ou técnicas e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

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

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 três meses.

Cláusula 43.^a

Trabalho noturno

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

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

- a)* Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b)* Situações ao abrigo do regime da parentalidade nos termos da legislação em vigor;
- c)* Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d)* Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e)* Participação na vida sindical nos termos da cláusula 18.^a;
- f)* Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis ou legalmente previstos.

3- Aos trabalhadores dispensados da prestação de trabalho noturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

Cláusula 44.^a

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 o banco e os trabalhadores;
- c)* A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a)* Quando o banco tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b)* Quando se verificarem casos de força maior;
- c)* Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o banco.

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 do banco.

5- É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifique qualquer dos condicionamentos previstos no número 3.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis,

expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, nomeadamente, motivos atendíveis:

- a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
 - b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
 - c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
 - d) Participação na vida sindical nos termos da cláusula 18.^a
- 7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

- a) Os trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) O trabalhador-estudante;
- c) A trabalhadora grávida bem como trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a doze meses;
- d) As mulheres durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança;
- e) Situações ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

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

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

Cláusula 45.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

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

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

3- O trabalho prestado ao abrigo das alíneas b) e c) do número 3 da cláusula anterior não está sujeito a quaisquer limites, integrando-se, nomeadamente, nestas situações a transferência de valores.

Cláusula 46.^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 47.^a

Registo do trabalho suplementar

1- O banco deve possuir um registo de trabalho suplemen-

tar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, devendo ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

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

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

Cláusula 48.^a

Dias de descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Se o número de horas não determinar o vencimento do direito a um dia completo de descanso, o trabalhador gozará, no início de cada ano, um período de descanso correspondente a 25 % do trabalho suplementar realizado, com o mínimo de frações de meia hora.

4- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

5- Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo banco.

Cláusula 49.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

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

- a) Informática;
- b) Outros departamentos desde que devidamente justificados.

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

- a) Seis horas, com intervalo de 20 minutos para alimentação e descanso, sem prejuízo do descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo, a menos que, por acordo, as horas de sábado sejam compensadas durante a respetiva quinzena;
- b) Sete horas, caso em que se inclui no tempo de trabalho um intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

4- A duração do trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

6- Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

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

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

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situações ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da legislação em vigor;

e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis ou legalmente previstos.

8- Sempre que solicitado pelos sindicatos, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número 6, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

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

Cláusula 50.^a

Horários de trabalho diferenciados

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

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

3- O horário dos trabalhadores de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, com intervalos variáveis para almoço e descanso, devendo evitar-se, na medida do possível, a sua coincidência com o horário normal de trabalho.

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

5- Sempre que solicitado pelos sindicatos, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

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

Cláusula 51.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

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

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

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

c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo banco, devendo o período de permanência obrigatória situar-se dentro do horário normal de trabalho fixado na cláusula 38.^a;

d) Interrupção do trabalho que, por acordo, deverá ser no mínimo de meia e no máximo de duas horas para alimentação e descanso, entre as 12h00 e as 17h00.

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

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

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

6- Sempre que solicitado pelos sindicatos, o banco remeterá cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos.

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 52.^a

Descanso semanal

1- Salvo disposição em contrário expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2- Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstas.

Cláusula 53.^a

Feriados

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

Cláusula 54.^a

Dispensas de assiduidade

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano do 1.º ciclo e do 2.º ciclo do ensino básico, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores do banco;

c) No dia de aniversário do trabalhador.

2- As dispensas previstas nas anteriores alíneas b) e c) não devem prejudicar o normal funcionamento dos serviços e devem ser comunicadas ao banco com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou, se autorizado, por um período inferior.

3- Quando a dispensa prevista na alínea c) do número 1 não possa ser gozada pelo trabalhador por motivo imputável ao banco, poderá a mesma ser gozada noutro dia acordado pelo trabalhador e pelo banco.

Cláusula 55.^a

Duração do período de férias

1- Sem prejuízo do previsto neste acordo, o período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, excetuando-se as situações conforme referido no número 2 da cláusula 73.^a

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados previstos na cláusula 53.^a, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço até 31 de dezembro desse ano. O gozo de férias sem que tenham decorrido seis meses completos de execução do contrato pode ocorrer por acordo, sendo os dias de gozo de férias proporcionais por cada mês completo da prestação de trabalho.

Cláusula 56.^a

Acumulação de férias

1- 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 neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e, ainda, nos números seguintes.

2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o banco e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- O banco e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 57.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a um período de férias e respetivo subsídio, correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço prestado nesse ano.

3- O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 58.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

3- No ano do regresso ao serviço ou de cessação do contrato de trabalho, aplica-se, respetivamente, o disposto nos números 2 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 59.^a

Férias no ano da cessação do contrato

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou no caso de cessação do contrato no ano civil subsequente ao da admissão não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 60.^a

Férias seguidas ou interpoladas

- 1- As férias devem ser gozadas sem interrupção.
- 2- O banco e o trabalhador podem, porém, acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos dez dias úteis sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 61.^a

Marcação do período de férias

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

2- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador, bem como outros períodos mais pretendidos, nomeadamente, no período do Carnaval, Páscoa e Natal, aquando das férias escolares.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o banco, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

4- Na falta de acordo, cabe ao banco marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, cumprindo as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 62.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse do banco, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no número 1 da 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 o banco na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

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

Cláusula 63.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 66.^a

Cláusula 64.^a

Afixação do mapa de férias

O banco elaborará até 15 de abril de cada ano o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador e ficará disponível para consulta nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de outubro.

Cláusula 65.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do banco, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 61.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 66.^a

Suspensão de férias

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

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

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

4- O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no número 1, salvo acordo em contrário entre o banco o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5- No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de abril do ano civil subsequente.

6- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7- O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa

com quem viva em união de facto, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *b)* e *c)*, bem como na situação prevista na alínea *h)* do número 2 da cláusula 69.^a

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.

Cláusula 67.^a

Violação do direito a férias

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

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

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 68.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário 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 podem ser adicionados para determinação dos períodos legais de trabalho diário em falta.

Cláusula 69.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

a) Quinze dias seguidos, por altura do casamento;

b) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adotivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;

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

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

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

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

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

h) O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos previstos neste acordo e na lei;

j) As dadas, nos termos da lei, por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo banco, com ou sem remuneração;

l) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente ao abrigo do regime da medicina do trabalho e do regime do dador de sangue.

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

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

5- Nos casos previstos na alínea *f)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo banco, com ou sem remuneração, ao abrigo do disposto na alínea *k)* do mesmo número.

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

7- Nas situações previstas na segunda parte da alínea *b)* do número 2 para os regimes da união de facto e economia comum, o trabalhador deve informar previamente o banco da sua situação.

Cláusula 70.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao banco com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao banco logo que possível, ou no limite no 3.º dia de regresso ao serviço apresentando, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

3- O banco pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, nos termos da lei, 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, o banco recorrerá aos procedimentos legais para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 71.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea f) do número 2 da cláusula 69.^a, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na parentalidade;

d) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 69.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo banco.

3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo banco podem, por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4- Sempre que se verificar a situação de doença, proteção na parentalidade ou de acidente de trabalho, o banco adiantará, até ao limite de 60 dias após o início da referida situação, ao trabalhador o montante equivalente ao subsídio a receber da Segurança Social ou, eventualmente, de companhia seguradora, devendo este devolver imediatamente ao banco os valores adiantados assim que receba de qualquer destas entidades.

5- Nos casos previstos no número anterior, o banco continuará a proceder ao adiantamento do montante equivalente ao subsídio a receber da Segurança Social ou, eventualmente, de companhia seguradora, se o trabalhador fizer prova, mensalmente, de que ainda não se encontra a receber aquele montante.

6- As faltas motivadas por acidente de trabalho, doenças profissionais e as decorrentes de licença parental, em qualquer das suas modalidades, são consideradas como tempo de serviço efetivo, não podendo o trabalhador ser prejudicado na respetiva avaliação de desempenho.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- As faltas injustificadas podem ainda ter efeitos disciplinares, nos termos da lei.

Cláusula 73.^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 retri-

buição, esta poderá 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 de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 74.^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 de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

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

3- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre Segurança Social.

4- Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o número 1 da cláusula 19.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 75.^a

Cessação do contrato durante a suspensão

A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Cláusula 76.^a

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se no seu local de trabalho para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 77.^a

Licença sem retribuição

1- O banco pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob a responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

3- Em situação prevista no número anterior, o banco pode recusar a concessão de licença:

a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha proporcionado ao trabalhador formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;

b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando por razão inerente à dimensão do banco, não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo para o funcionamento do banco.

4- Para efeitos de concessão de licença sem retribuição torna-se necessário que os trabalhadores fundamentem os respetivos pedidos, podendo ainda considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

a) Frequência de cursos ou estágios, no país ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do banco;

b) Desempenho de funções noutras instituições de crédito ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de serviços em organismos internacionais;

c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso de não haver coabitação, a pais, sogros e avós.

5- Salvo regime diferente do previsto na lei, a licença sem vencimento conta para a antiguidade, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

6- O banco e o trabalhador podem, em relação à licença a conceder ao abrigo do número 4, designadamente tendo em atenção o prazo solicitado, acordar na não contagem, no todo ou em parte, da licença para efeitos de antiguidade.

7- Durante o período de licença sem retribuição:

a) O trabalhador figurará no mapa a que se refere o número 1 da cláusula 19.^a;

b) Cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de Segurança Social;

c) Se a licença for concedida para os fins previstos no número 2, o trabalhador pode, querendo, continuar a contribuir para os SAMS, suportando, neste caso, o banco, igualmente, as importâncias, para o mesmo fim, que lhe competiriam na base da remuneração auferida antes do início da licença;

d) A faculdade constante da alínea anterior poderá ser extensiva às situações em que a licença é concedida para fins diferentes dos previstos no número 2, desde que o banco dê para tal o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 78.^a

Definição de retribuição

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

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

3- Presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do banco ao trabalhador, salvo prova em contrário.

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

Cláusula 79.^a

Classificação da retribuição

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

a) Retribuição base: a prevista no anexo III para cada nível e escalão;

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

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função atribuídos pelo banco;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência, como contrapartida da prestação normal de trabalho.

3- Para os efeitos deste acordo não constituem, porém, retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas e os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Prémio final de carreira;

d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;

e) Distribuição de resultados de cada exercício;

f) Subsídios infantil, de estudo, de trabalhador-estudante, de apoio à natalidade e de apoio familiar;

g) Subsídios de almoço e de jantar.

Cláusula 80.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2- O banco efetuará o pagamento por transferência bancária.

3- No ato de pagamento da retribuição, o banco disponibilizará ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na Segurança Social, grupo e nível, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 81.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Retribuição de trabalho noturno

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

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

Cláusula 83.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

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

Cláusula 84.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

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

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em abril. Eventuais acertos que decorram da alteração da retribuição após abril, serão efetuados em dezembro.

4- No caso de, antes da data de pagamento referida no número anterior, o trabalhador gozar um período de férias no mínimo de 10 dias, o subsídio de férias será pago antes do respetivo gozo a pedido do trabalhador.

Cláusula 85.^a

Subsídio de Natal

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

2- Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, previsto na cláusula 74.^a ou ao abrigo da cláusula 77.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano da admissão, o trabalhador terá 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.

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 86.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo IV, por cada quatro anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão, ou de data acordada nos termos do número 2 da cláusula 12.^a

2- O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

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

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

5- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferiam a título de diuturnidades prevista no regime da alínea b) do número 1 da cláusula 82.^a do acordo ora revogado, podendo estes trabalhadores permanecer neste regime até opção em contrário.

Cláusula 87.^a

Subsídio de almoço

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço, no valor constante do anexo IV, que será pago mensalmente.

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

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

4- As faltas dos trabalhadores, quando em serviço nas estruturas de representação coletiva, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

5- O subsídio de almoço não será pago, sempre que por qualquer forma o banco suportar a despesa com a refeição do trabalhador.

Cláusula 88.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas no valor fixado no anexo IV.

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

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

4- Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a cento e dez dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento de um montante igual ao previsto no número 1 durante as férias referentes ao mesmo ano.

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

Cláusula 89.^a

Retribuição 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 % = 150 %;

2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %.

b) Noturno:

1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

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

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 87.^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 e T = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

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

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

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

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 87.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20,30 horas, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 90.^a

Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

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

a) Será pago pelo banco o preço da viagem;

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

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

d) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, o banco paga-lhe o valor previsto no anexo IV, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil do banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respetivos comprovativos.

3- As despesas de alojamento, caso não possam ser requisitadas pelo banco, serão reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária nos termos do anexo IV.

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

6- Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respetivamente, depois das 13h00 ou

das 20h00, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor indicado no anexo IV.

7- Para além do previsto nos anteriores números 4 a 6, o banco reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

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

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

10- Sempre que a deslocação referida no número 1 ocorra no Continente ou inter-Ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins de semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no número 5.

11- 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 terá direito, por cada período de quatro semanas, ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência.

12- Os valores das ajudas de custo referidos nos números 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

Cláusula 91.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por velhice ou invalidez, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 2 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

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

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto na cláusula 87.^a do acordo agora revogado, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto na cláusula 87.^a do acordo agora revogado.

Cláusula 92.^a

Distribuição de resultados

Os trabalhadores do banco podem beneficiar de uma distribuição de resultados de cada exercício, na quota-parte da percentagem global que para o efeito o órgão competente deliberar, de acordo com os demais termos e condições que por este vierem a ser fixados.

Cláusula 93.^a

Subsídio infantil

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

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

3- 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 do banco, 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 reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reunirem as condições para a sua atribuição.

7- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

Cláusula 94.^a

Subsídio de estudo

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

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

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

4- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

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 básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, o banco pode participar os mesmos.

3- O banco concede aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo IV ao presente acordo.

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

5- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

Cláusula 96.^a

Subsídio de apoio à natalidade

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

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do banco, o subsídio referido no número anterior é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.

Cláusula 97.^a

Subsídio de apoio familiar

1- São atribuídos aos trabalhadores com filhos com deficiência, comprovadamente beneficiários do abono complementar ou subsídio mensal vitalício, uma prestação pecuniária mensal por filho com deficiência, desde que este integre o agregado familiar, de montante a definir anualmente pela administração.

2- O procedimento para o exercício do direito a este subsídio será objeto de normativo interno.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 98.^a

Horário 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- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

3- Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo ser acordada a opção 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.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de trabalho por 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 99.^a

Férias e licenças

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo banco.

2- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo interpolado de quinze dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até dez dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

Cláusula 100.^a

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se 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 são tantas quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano letivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos letivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de dez faltas em cada ano letivo.

Cláusula 101.^a

Requisitos para fruição dos direitos conferidos aos trabalhadores-estudantes

1- Para beneficiar dos direitos conferidos nas cláusulas deste capítulo incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto do banco, da frequência, nível de ensino em que se encontra matriculado e horário das atividades educativas a frequentar;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, quando o estabelecimento de ensino proceda ao controlo da frequência e tal seja exigido pelo banco;

c) Comprovar o aproveitamento escolar, no final de cada ano letivo.

2- Para poder continuar a usufruir desses direitos, deve o

trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará desses mesmos direitos.

3- Considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, sem prejuízo de outras situações previstas na lei.

4- Considera-se ainda que tem aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o disposto no número anterior devido a acidente de trabalho ou doença profissional, doença prolongada, licença em situação de risco clínico durante a gravidez, ou por ter gozado licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar por período não inferior a um mês.

5- Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante na cláusula anterior cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

6- Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano letivo em causa em caso de falsas declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

7- No ano letivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 102.^a

Âmbito de aplicação

As infrações disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo e na lei.

Cláusula 103.^a

Poder disciplinar

1- O banco tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

Cláusula 104.^a

Exercício da ação disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o banco, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

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

Cláusula 105.^a

Sanções aplicáveis

1- O banco pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

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

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta 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.

Cláusula 106.^a

Registo e comunicação de sanções

1- O banco manterá devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, o banco fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 107.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode o banco suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no banco é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão de trabalhador que seja membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 108.^a

Procedimento disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de infração disciplinar, o banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

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

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

4- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 104.^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.

7- O banco, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá 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- O banco não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao arguido assegurar a respetiva comparência para o efeito.

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

10- Decorrido o prazo de dez dias úteis referido no número anterior, o banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 9, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita

do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

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 associação sindical.

Cláusula 109.^a

Notificação da nota de culpa

1- A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

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

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

4- As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte àquele.

5- A presunção do número 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da receção da notificação ocorra em data posterior à presumida por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no procedimento que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

Cláusula 110.^a

Instrução

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

Cláusula 111.^a

Execução da sanção

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, previsto na cláusula 74.^a, ou ao abrigo da cláusula 77.^a, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos trinta dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 112.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

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

c) Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação coletiva dos trabalhadores;

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

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

ii) Depor em tribunal ou em procedimento disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior;

b) Até um ano após a reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

c) Até três anos após a data da apresentação da candidatura ou da cessação do exercício de funções, previstas na alínea c) do número anterior.

Cláusula 113.^a

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respetivo.

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) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador durante o gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O despedimento por facto imputável ao trabalhador é ainda ilícito de terem decorrido os prazos previstos na cláusula 104.^a, ou se o respetivo procedimento for inválido.

3- O procedimento é inválido se:

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

b) Faltar a comunicação referida no número 1 da cláusula 108.^a;

c) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos números 6 e 7 da mesma cláusula;

d) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos números 10 a 12 da cláusula 108.^a

4- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

5- Na ação de impugnação judicial do despedimento, o banco apenas pode invocar factos constantes da decisão refe-

rida nos números 10 e 12 da cláusula 108.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 114.^a

Efeitos do despedimento ilícito e da aplicação de sanção abusiva

1- Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25 da retribuição base, acrescida das diuturnidades, por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2- Em caso de possibilidade legal de o banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o banco e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

a) Se tiver até trinta anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fração, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses;

b) Se tiver mais de trinta anos de antiguidade, a 2 meses de retribuição base, acrescida das diuturnidades por cada ano completo de serviço ou fração.

3- 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.

Cláusula 115.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 116.^a

Impugnação do despedimento

O trabalhador pode opor-se ao despedimento mediante apresentação de formulário próprio, junto do tribunal competente, no prazo de 60 dias contados a partir da receção da comunicação de despedimento ou da data de cessação de contrato, se posterior.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 117.^a

Prazo de prescrição

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

Cláusula 118.^a

Prova de créditos

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

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

Cláusula 119.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo, pertencentes ao trabalhador, gozam dos privilégios consignados na lei.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 120.^a

Formação profissional

1- Cabe ao banco 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 pelo banco, devendo estas ocorrer, preferencialmente, durante o horário laboral.

3- A duração das ações de formação será, no mínimo, a prevista na lei.

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 instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas diferente do previsto na cláusula 90.^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.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança Social

Cláusula 121.^a

Regime de Segurança Social

Todos os trabalhadores do banco são abrangidos pelo regime geral de Segurança Social.

Cláusula 122.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores inscritos no regime geral da Segurança Social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições do banco e dos trabalhadores.

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

3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, no máximo de 3, em que, com observância da legislação em vigor, o banco creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá ao banco decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições, sem que isso implique qualquer responsabilidade, por parte do banco, sobre a gestão do fundo.

5- A alteração da escolha referida no número 3 ou da decisão tomada pelo banco nos termos do número anterior, só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- O pagamento dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento serão efetuados nos termos e condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões e nos respetivos contratos individuais de adesão.

7- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo banco e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras de atribuição de pensões de sobrevivência constantes do número seguinte, aplicando-se, na falta dos beneficiários ali referidos, o disposto no número 10 da presente cláusula.

8- Para os efeitos previstos na primeira parte do número anterior da presente cláusula, são beneficiários das pensões de sobrevivência os que sejam definidos pela legislação do regime geral da Segurança Social em vigor à data da morte do trabalhador, sendo também aplicável as percentagens de repartição previstas naquela legislação.

9- No caso de a aplicação daquelas percentagens legais de repartição excederem ou ficarem aquém de 100 %, serão aquelas ajustadas proporcionalmente para que o somatório das mesmas seja de 100 %.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários de-

signados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

11- O banco estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 123.^a

Subsídio de doença

1- Aos trabalhadores que se encontram na situação de baixa por doença ou acidente de trabalho será atribuído, em cada ano civil, e até ao limite de 12 dias seguidos ou interpolados, um subsídio complementar igual à diferença entre o valor da retribuição efetiva líquida, definida na cláusula 78.^a, a que aqueles teriam direito se não estivessem com baixa e o valor atribuído pela Segurança Social ou, eventualmente, por companhia seguradora, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 71.^a

2- No caso de a baixa transitar de ano civil, e já terem decorrido mais de 12 dias daquela baixa no ano anterior, não haverá lugar, no ano seguinte, ao pagamento de qualquer subsídio adicional inerente a essa baixa.

SECÇÃO II

Assistência médica e cuidados de saúde

Cláusula 124.^a

Benefícios e gestão dos SAMS

1- Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números 2 e 3.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 126.^a e 127.^a, e são geridos pelos sindicatos respetivos.

3- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS proporcionam aos seus beneficiários serviços e participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 125.^a

Âmbito pessoal

1- São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais o banco é obrigado a contribuir, nos termos do número 1 da cláusula seguinte, independentemente de filiação sindical mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma:

a) Beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse sindicato;

b) Beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste sindicato;

c) Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos

SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte, ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos.

2- São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas no número 1 da cláusula seguinte, nos termos dos regulamentos internos adotados pelos SAMS.

3- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.

Cláusula 126.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores

1- Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS a cargo dos trabalhadores no ativo a verba correspondente a 1,50 % das retribuições auferidas a título de:

- Retribuição base;

- Diuturnidades;

- Outros complementos de retribuição atribuídos pelo banco;

- Retribuição por isenção de horário de trabalho;

- Subsídios de férias e de Natal.

2- A cargo dos trabalhadores reformados e pensionistas a verba correspondente a 1,50 % do valor das pensões efetivamente recebidas, que integram cumulativamente as pensões pagas pela Segurança Social ou Caixa Geral de Aposentações, na parte proporcional ao tempo de antiguidade no banco.

3- Nas situações de ausência do trabalhador por motivo de doença, acidente de trabalho, doença profissional ou no âmbito da parentalidade, a base de incidência para cálculo das contribuições para os SAMS incidirá sobre o valor da retribuição mensal efetiva auferida pelo trabalhador no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência.

4- Os beneficiários referidos no número 2 e 3 deverão autorizar os SAMS a proceder ao débito na sua conta bancária das contribuições devidas, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, sob pena da suspensão da atribuição de participações.

5- O banco remeterá aos SAMS dos sindicatos ou à entidade que os venha a substituir, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas abrangidos.

Cláusula 127.^a

Contribuições a cargo do banco

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo do banco constam do anexo V.

2- O valor das contribuições referidas no número anterior são atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem de aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-

-se a partir do mês seguinte ao da entrada em vigor deste acordo, mantendo-se até àquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo do banco que constam da cláusula 118.^a, número 1, do acordo agora revogado.

SECÇÃO III

Regime de parentalidade

Cláusula 128.^a

Proteção na parentalidade

Aos trabalhadores do banco é aplicável o regime legal em vigor.

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

Cláusula 129.^a

Crédito à habitação

1- O banco concederá aos seus trabalhadores, no ativo e reformados por invalidez, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, incluindo a transferência dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito com os quais tenha celebrado contratos de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do presente capítulo e do regulamento do banco a estabelecer para o efeito, em documento autónomo.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e deverão ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, sem prejuízo de, por acordo entre o trabalhador e o banco, ser alargado nos termos do regulamento de crédito à habitação anexo ao presente acordo.

3- Além de outros créditos que o banco entenda conceder, será realizado concurso anual cujo *plafond* a afetar à sua concessão será definido pelo banco, em função dos índices da sua rentabilidade, da massa salarial paga, do número de trabalhadores no ativo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimos, bem como do valor do limite referido na cláusula 131.^a

4- O *plafond* a que se refere o número anterior não abrange as transferências dos empréstimos de trabalhadores oriundos de outras instituições de crédito.

Cláusula 130.^a

Finalidade dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;

f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge de quota-parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- Serão concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1 desta cláusula.

Cláusula 131.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1- O valor máximo do empréstimo é o fixado no anexo IV e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou 100 % do valor do contrato se este for menor que aquele.

2- O valor constante do número 1 poderá ser revisto anualmente.

Cláusula 132.^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, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2- A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 15 % ou inferior a 0,0 % ao ano.

Cláusula 133.^a

Cessação do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções no banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Nos casos não previstos no número anterior, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima legal estabelecida para as operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e o banco.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 134.^a

Princípio geral

1- Cada uma das partes outorgantes compromete-se a zelar pela execução do presente acordo.

2- O disposto no presente acordo não prejudica a aplicação de normativos aprovados pelo banco que, em cada momento, se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 135.^a

Infrações às cláusulas convencionais

As infrações às cláusulas deste acordo são punidas nos termos da lei.

Cláusula 136.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1- O pagamento de qualquer coima não dispensa o banco de cumprir a obrigação contratual infringida.

A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

Cláusula 137.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infração às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

Cláusula 138.^a

Comissão paritária

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

2- A comissão é composta até quatro elementos, sendo dois nomeados pelos sindicatos signatários do presente Acordo e dois pelo banco, sendo que cada parte tem direito a dois votos.

3- A cada elemento nomeado corresponde um voto, devendo cada parte informar a outra quando haja algum elemento que represente um número superior de votos.

4- Cada parte designará um elemento suplente, que substituirá o respetivo elemento efetivo nas suas faltas ou impedimentos.

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

6- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem.

7- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

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

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

10- A comissão deve reunir no prazo de 15 dias após o envio da convocatória.

11- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

12- A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

13- Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regulamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 139.^a

Regime transitório das promoções salariais por mérito

Os trabalhadores cuja última promoção ao abrigo da cláusula 13.^a do acordo agora revogado, tenha ocorrido até à entrada em vigor do presente acordo, mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos nos números 3 e 4 da mesma cláusula do acordo ora revogado.

Cláusula 140.^a

Regime transitório da alteração da IHT

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 42.^a, ver diminuído a sua retribuição mensal efetiva que nessa data auferiam àquele título, sendo o montante do diferencial da retribuição especial auferida a este título considerada em prestação salarial que se vier a demonstrar adequada, não podendo vir a ser substituída por outras componentes remuneratórias.

2- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo, disponham da atribuição de isenção de horário de trabalho parcial, cuja percentagem é de 21,342 %, verão ajustada aquela percentagem até atingir os 25 % com o seguinte faseamento:

- a) Com a entrada em vigor do presente acordo - 22,5 %,
- b) Após 6 meses da entrada em vigor do presente acordo - 25 %.

Cláusula 141.^a

Diuturnidades anteriormente vencidas

As diuturnidades que se hajam vencido a favor do trabalhador anteriormente à entrada em vigor do presente acordo, designadamente, por força de instrumento de regulamentação coletiva anteriormente aplicável contam para efeitos do limite numérico máximo de diuturnidades previsto no número 2 da cláusula 86.^a

Cláusula 142.^a

Contagem de tempo de serviço para efeitos de diuturnidades

1- 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.

2- A contagem do tempo de serviço efetivo ao abrigo do regime de diuturnidades previsto na cláusula 86.^a inicia-se após o vencimento da diuturnidade em curso.

Cláusula 143.^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 os números 1 a 3 e 7 da cláusula 87.^a do acordo ora revogado.

Cláusula 144.^a**Progressão da tabela salarial**

Com o objetivo do banco convergir a sua tabela salarial com a do ACT do setor bancário em 2022, a tabela salarial e restantes cláusulas de expressão pecuniária a aplicar em janeiro de 2022 será igual à do ACT do setor bancário a vigorar para a mesma data, exceto se a tabela salarial, cláusulas de expressão pecuniária e contribuições para o SAMS do banco for já superior, caso em que se manterá, podendo em qualquer um dos casos ser objeto de nova negociação entre as partes signatárias do presente acordo.

Cláusula 145.^a**Caráter Globalmente mais favorável do acordo de empresa**

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo de empresa outorgado pelo banco e pela FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2012 e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre o banco e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 146.^a**Reclassificações**

1- Com efeitos à data de entrada em vigor do presente acordo, o banco procederá à reclassificação dos trabalhadores nas categorias profissionais constantes dos anexos I e II, de acordo com a seguinte tabela de correspondência:

Grupos profissionais	Áreas profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos	Correspondência com categorias do AE revogado	
Grupo I	A - Diretivas	Diretor	16	Diretor	
		Diretor adjunto	14	Diretor adjunto	
		Subdiretor	13	Subdiretor	
	B - Comercial	Gerente	11	Gerente	
		Subgerente	10	Subgerente	
		Gestor de clientes	6	Gestor de clientes	
		Assistente técnico	6	(Nova)	
		Assistente comercial	5	(Nova)	
	C - Técnica	Técnico de grau I	15	Técnico de grau I	
		Técnico de grau II	12	Técnico de grau II	
		Técnico de grau III	10	Técnico de grau III	
		Técnico de grau IV	8	Técnico de grau IV Solicitador	
		Inspetor/Auditor	11	Inspetor/Auditor	
		Analista informático	9	Analista informático	
		Programador informático	8	Programador informático	
	D - operativas e administrativas	Coordenador de área	8	(Nova)	
		Secretário	6	Secretário	
		Administrativo	5	Operador informático Administrativo	
	Grupo II	E - Apoio qualificado	Profissional qualificado	3	Profissional qualificado Telefonista
	Grupo III	F - Apoio geral	Contínuo	2	Contínuo
Motorista			2	Motorista	

2- Os trabalhadores que por força das alterações na designação da categoria sejam reclassificados manterão na nova categoria a antiguidade e o nível que já tinham anteriormente na categoria agora reclassificada.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias e níveis mínimos

Grupos profissionais	Áreas profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
Grupo I	A - Diretivas	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
	B - Comercial	Gerente	11
		Subgerente	10
		Gestor de clientes	6
		Assistente técnico	6
		Assistente comercial	5
	C - Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Inspetor/Auditor	11
		Analista informático	9
		Programador informático	8
	D - Operativas e administrativas	Coordenador de área	8
Secretário		6	
Administrativo		5	
Grupo II	E - Apoio qualificado	Profissional qualificado	3
Grupo III	F - Apoio geral	Contínuo	2
		Motorista	2

ANEXO II

Descrição de funções

Grupo I

Integra os trabalhadores que exercem atividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, técnicas e administrativas) e aqueles cujas funções exigem uma elevada qualificação técnico-científica.

Área funcional A - Funções diretivas

Agrega as categorias de direção.

Categorias	Descrição
Diretor Diretor adjunto Subdiretor	É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objetivos do banco. 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.

Área funcional B - Funções comerciais

Agrega as categorias de enquadramento da área comercial

Categorias	Descrição
Gerente	É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, assegura a gestão comercial e administrativa de uma a três agências. Pode coordenar outras atividades relacionadas com o apoio direto às unidades de negócio.
Subgerente	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 duas 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	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 do banco, assegurando sempre que necessário a operativa das agências ou unidades de negócio.
Assistente técnico	Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado.
Assistente comercial	Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Área funcional C - Funções técnicas

Agrega as categorias de enquadramento, seja das áreas operacionais, bem como aquelas que implicam formação académica ou curricular específica

Categorias	Descrição
Técnico de grau I	É o trabalhador que participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos do banco. 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 do banco, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.
Técnico de grau II	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 o banco em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau III	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. Pode coordenar/supervisionar técnicos ou outros empregados de grau igual ou inferior. 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 o Banco em assuntos da sua especialidade.
Técnico de grau IV	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 coordenar/supervisionar técnicos de igual grau ou trabalhadores de categoria inferior. Pode representar o banco em assuntos da sua especialidade.
Inspetor/Auditor	É o trabalhador que audita e inspeciona todas as atividades do banco e exerce funções de auditoria.
Analista informático	É o trabalhador que concebe, projeta e realiza, no âmbito do trabalho informático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objetivos fixados, tendo em conta a otimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

Programador informático	É o trabalhador que, a partir de especificações e orientações preparadas pela análise, desenvolve uma solução lógica, codificando, testando e documentando, os respetivos programas, visando a otimização dos meios existentes por forma a que os sistemas de informação melhor respondam aos objetivos fixados.
-------------------------	--

Área funcional D - Funções operativas e administrativas

Agrega as categorias de carácter administrativo e operacional.

Categorias	Descrição
Coordenador de área	Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção do banco. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.
Secretário	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.
Administrativo	É o trabalhador que realiza atividades de carácter administrativo ou operativo sob orientação superior. Pode supervisionar o trabalho de empregados de categoria igual ou inferior.

Grupo II

Integra os trabalhadores qualificados que exercem profissões de natureza não especificamente bancária.

Área funcional E - Apoio qualificado

Categorias	Descrição
Profissional qualificado	É o trabalhador que exerce uma profissão de natureza não especificamente bancária possuindo qualificação adequada. Pode coordenar/supervisionar a atividade de outros empregados da mesma área funcional.

Grupo III

Integra os trabalhadores que exercem profissões de natureza não bancária, de apoio geral às atividades da empresa e que não exigem qualificação específica.

Área funcional F - Apoio geral

Categorias	Descrição
Contínuo	É o trabalhador que executa tarefas de auxílio e apoio às áreas administrativas, internamente e no exterior.
Motorista	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.

ANEXO III

Tabela salarial 2018

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 743,53 €	3 094,52 €	3 919,25 €
17	2 480,75 €	2 674,14 €	3 107,98 €
16	2 308,01 €	2 445,24 €	2 771,94 €
15	2 126,28 €	2 241,03 €	2 527,18 €
14	1 940,56 €	2 045,73 €	2 309,88 €
13	1 761,21 €	1 860,09 €	2 102,28 €
12	1 612,85 €	1 703,24 €	1 922,80 €
11	1 485,69 €	1 560,18 €	1 753,26 €
10	1 328,85 €	1 408,22 €	1 596,56 €
9	1 219,18 €	1 283,29 €	1 445,26 €
8	1 104,46 €	1 165,33 €	1 315,45 €
7	1 022,07 €	1 073,05 €	1 205,66 €
6	966,44 €	1 014,55 €	1 111,64 €
5	855,17 €	908,47 €	1 032,54 €
4	742,31 €	790,32 €	
3	645,34 €	689,12 €	
2	569,05 €	607,72 €	
1	483,75 €	517,66 €	

Tabela salarial 2020

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 798,68 €	3 156,72 €	3 998,02 €
17	2 530,61 €	2 727,89 €	3 170,45 €
16	2 354,40 €	2 494,39 €	2 827,66 €
15	2 169,02 €	2 286,08 €	2 577,98 €
14	1 979,56 €	2 086,85 €	2 356,30 €
13	1 796,61 €	1 897,47 €	2 144,54 €
12	1 645,26 €	1 737,47 €	1 961,45 €
11	1 515,55 €	1 591,54 €	1 788,50 €
10	1 355,56 €	1 436,53 €	1 628,65 €
9	1 243,68 €	1 309,09 €	1 474,31 €
8	1 126,66 €	1 188,76 €	1 341,89 €
7	1 042,61 €	1 094,62 €	1 229,89 €
6	985,87 €	1 034,95 €	1 133,98 €
5	872,35 €	926,73 €	1 053,29 €
4	757,23 €		
3	685,00 €		
2	655,00 €		
1	635,00 €		

Tabela salarial 2019

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 770,97 €	3 125,46 €	3 958,44 €
17	2 505,55 €	2 700,88 €	3 139,06 €
16	2 331,09 €	2 469,70 €	2 799,66 €
15	2 147,54 €	2 263,44 €	2 552,45 €
14	1 959,96 €	2 066,19 €	2 332,97 €
13	1 778,82 €	1 878,69 €	2 123,30 €
12	1 628,97 €	1 720,27 €	1 942,03 €
11	1 500,55 €	1 575,79 €	1 770,79 €
10	1 342,14 €	1 422,31 €	1 612,52 €
9	1 231,37 €	1 296,13 €	1 459,71 €
8	1 115,51 €	1 176,99 €	1 328,61 €
7	1 032,29 €	1 083,78 €	1 217,71 €
6	976,11 €	1 024,70 €	1 122,75 €
5	863,72 €	917,56 €	1 042,86 €
4	749,73 €		
3	651,80 €		
2	625,00 €		
1	600,00 €		

Tabela salarial 2021

Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 833,66 €	3 196,17 €	4 048,00 €
17	2 562,24 €	2 761,99 €	3 210,08 €
16	2 383,83 €	2 525,57 €	2 863,01 €
15	2 196,13 €	2 314,65 €	2 610,20 €
14	2 004,31 €	2 112,93 €	2 385,76 €
13	1 819,07 €	1 921,19 €	2 171,34 €
12	1 665,83 €	1 759,19 €	1 985,97 €
11	1 534,50 €	1 611,44 €	1 810,86 €
10	1 372,51 €	1 454,48 €	1 649,00 €
9	1 259,23 €	1 325,45 €	1 492,74 €
8	1 140,74 €	1 203,62 €	1 358,67 €
7	1 055,64 €	1 108,30 €	1 245,26 €
6	998,19 €	1 047,88 €	1 148,15 €
5	883,26 €	938,32 €	1 066,46 €
4	766,69 €		
3	693,56 €		
2	663,19 €		
1	642,94 €		

ANEXO IV

2018

Cláusula (Acordo de empresa ora revogado)	Designação	Valor
24. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147 36,14 €
82. ^a , número 1, alínea <i>a</i>)	Diuturnidades (antiguidade)	41,11 €
83. ^a	Subsídio de almoço	9,20 €
84. ^a	Abono para falhas (mensal)	134,63 €
86. ^a	Despesas com deslocações:	
número 4	Em território português	50,24 €
número 4	No estrangeiro	175,75 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	15,61 €
122. ^a	Crédito à habitação	180 426,40 €

2019

Cláusula (Acordo de empresa ora revogado)	Designação	Valor
24. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147 736,14 €
82. ^a , número 1, alínea <i>a</i>)	Diuturnidades (antiguidade)	41,52 €
83. ^a	Subsídio de almoço	9,50 €
84. ^a	Abono para falhas (mensal)	137,00 €
86. ^a	Despesas com deslocações:	
número 4	Em território português	50,24 €
número 4	No estrangeiro	175,75 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	15,61 €
122. ^a	Crédito à habitação	180 426,40 €

Cláusula	Designação	Valor 2020	Valor 2021
27. ^a	Indemnização por morte em acidente (Atualização à razão do IPC)	147 736,14 € x 1,IPC	147 736,14 € x 1,IPC
29. ^a	Valor km por transferência	0,125 €	0,125 €
86. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	41,94 €	42,46 €
87. ^a	Subsídio de almoço	9,65 €	9,77 €
88. ^a	Abono para falhas (mensal)	138,37 €	140,10 €
90. ^a	Despesas com deslocações:		
número 2	Valor km	0,50 €	0,51 €
número 4	Em território português	51,63 €	52,28 €
número 4	No estrangeiro	124,25 €	125,80 €
número 6	Deslocação diária (uma só refeição)	16,04 €	16,24 €
93. ^a	Subsídio infantil	25,85 €	26,17 €
94. ^a	Subsídio de estudo		
	1.º ciclo ensino básico	28,43 €	28,79 €
	2.º ciclo ensino básico	40,61 €	41,12 €
	3.º ciclo ensino básico	50,46 €	51,09 €
	Ensino Secundário	61,29 €	62,06 €
	Ensino superior	70,22 €	71,10 €
95. ^a	Subsídio de trabalhador estudante	19,83 €	20,08 €
96.	Subsídio de apoio à natalidade	756,00 €	765,45 €
131. ^a	Crédito à habitação	190 000,00 €	192 375,00 €

ANEXO V

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127.^a:

2020

Encargo com as contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127. ^a	
Por cada trabalhador no ativo	130,15 €
Por cada reformado	89,99 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,94 €

2021

Encargo com as contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127. ^a	
Por cada trabalhador no ativo	131,78 €
Por cada reformado	91,12 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	39,43 €

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

ANEXO VI

Regulamento do crédito à habitação do banco

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Fins dos empréstimos

3- Os empréstimos objeto deste regulamento, visam proporcionar aos trabalhadores do banco, no ativo e reformados por invalidez, 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.

4- Nos termos do presente regulamento serão concedidos empréstimos para substituição de outros em vigor em instituições de crédito ou noutras que tenham por objetivo o financiamento à aquisição ou construção de habitação própria, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número 1 e que obedecem às regras estabelecidas no acordo de empresa e no presente regulamento.

5- Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número 1, poderão também ser concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para:

a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objetivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;

b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

6- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número 1, o banco adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato de promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respetivamente:

a) 60 % do valor do empréstimo ou do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) 30 % do valor do terreno ou de 1/9 do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado e devidamente legalizado.

7- 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.

8- Salvo o disposto no número 2, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

9- O disposto na alínea e) do número 1 abrange, na pro-

porcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

10- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do número 3:

a) O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 4.º;

b) O trabalhador obriga-se a apresentar, no âmbito da instrução do processo para a concessão do crédito, documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

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. Neste caso o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor de avaliação pelo banco, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, o trabalhador pode manter a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior, aplicando-se o regime previsto nos termos do regulamento interno de crédito à habitação.

3- 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 e reformados por invalidez 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

Artigo 4.º

Limites dos recursos financeiros a afetar ao crédito à habitação e limites gerais do valor do empréstimo

1- O montante dos recursos financeiros a afetar ao crédito

à habitação no âmbito do presente regulamento, será estabelecido anualmente por deliberação do conselho de administração, em função dos índices da rentabilidade do banco, da massa salarial paga, do número de trabalhadores do ativo e dos que ainda não beneficiam desse tipo de empréstimo, bem como do valor limite referido no número 2 deste artigo.

2- Neste momento, o valor máximo do empréstimo é o previsto no anexo IV do acordo de empresa e não pode ultrapassar 90 % da avaliação do imóvel ou 100 % do valor do contrato conforme o menor.

3- O valor constante no número 2 poderá ser revisto anualmente.

Artigo 5.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1- O empréstimo não poderá exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos líquidos anuais do agregado familiar do mutuário.

2- Para efeitos do presente regulamento, considera-se:

a) Agregado familiar: o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a), há mais de dois anos, em condições análogas às dos cônjuges e os respetivos ascendentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;

b) Rendimento do agregado familiar: a soma de todos os rendimentos líquidos não eventuais dos seus componentes.

3- Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 6.º

Regras de preferência

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo I, complementado com as definições do anexo II deste regulamento.

2- Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo de 90 dias, após a data do termo do período de inscrição, com a validade prevista até 30 de junho do ano seguinte, sem prejuízo do estipulado no número 1 do artigo 20.º do presente regulamento.

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

O banco reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efetuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 8.º

Prazos do empréstimo e de amortização

Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e deverão ser liquidados até o mutuário

trabalhador completar 65 anos de idade, sem prejuízo de por acordo, ser alargado até aos 70 anos de idade ou outro que esteja previsto nos termos do regulamento interno de crédito à habitação.

Artigo 9.º

Taxas de juro

1- A taxa de juro será a que estiver definida no acordo de empresa.

2- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do início do subsequente período de contagem do juro, salvo se a alteração coincidir com o início de novo período de juros em que começa a produzir efeitos desde logo.

Artigo 10.º

Prazo de utilização em caso de construção

1- A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deverá ser feita no prazo máximo de 2 anos, após a outorga do respetivo contrato, e em parcelas que não deverão exceder o número de 6.

2- A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo será obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 11.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efetuados em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- As prestações serão debitadas de acordo com a opção do banco, ou na conta de depósito à ordem do trabalhador na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respetivo cônjuge, devendo, neste caso, aquele tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações, ou por dedução mensalmente no vencimento do mutuário trabalhador do banco.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 1.º, número 4, vence juros à taxa do empréstimo os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 14.º, bem como do registo provisório de hipoteca se assim o banco decidir.

Artigo 12.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso antecipado parcial em qualquer momento do contrato, independentemente do capital a reembolsar, desde que efetuado em data coincidente com os vencimentos das prestações e mediante pré-aviso de sete dias úteis ao banco.

2- O reembolso antecipado total pode ser efetuado em qualquer momento da vigência do contrato mediante pré-aviso de dez dias úteis ao banco.

Artigo 13.º

Hipoteca

1- Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca ou hipoteca em paridade, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 do artigo 1.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objeto da garantia, seja suficiente.

3- Serão sempre autorizadas as substituições dos objetos de garantia, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 14.º

Seguros

1- O mutuário ou mutuários garantirão, através de um seguro individual ou coletivo, em caso de morte, ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor do banco.

2- O mutuário terá também de fazer um seguro multirriscos incluindo a cobertura de fenómenos sísmicos, cujo valor a considerar para a sua constituição, será observado em relatório de avaliação de imóvel ou do financiamento em dívida do respetivo imóvel caso o banco assim o determine, ficando o Banco, em caso de sinistro, com o direito de receber diretamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

3- As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo banco, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que o banco está interessado neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

4- O trabalhador obriga-se a comprovar perante o banco o pagamento regular dos prémios.

Artigo 15.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- 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.

Artigo 16.º

Situações especiais

Excetua-se do disposto no artigo anterior quando se trate de transferência por iniciativa do banco, do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 km da sua residência, ou por outras situações legalmente previstas para

o regime geral de empréstimos para habitação própria e permanente, nomeadamente em situação de divórcio, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 17.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato do capital em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b)* do número 3 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, o banco pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 18.º

Cessação do contrato de trabalho

1- Se o mutuário deixar de exercer funções no banco será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma por velhice, invalidez, despedimento coletivo e extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Nos casos não previstos no número anterior será agravada a taxa para a máxima prevista no preçário geral do banco para operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo se o banco admitir que se justifica a concessão de diferentes modalidades de prazo e taxas.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 19.º

Período de apresentação dos pedidos de empréstimos

De 2 a 31 de dezembro estarão abertas as inscrições relativas ao ano seguinte.

Artigo 20.º

Validade dos pedidos de empréstimos

1- Os pedidos de empréstimos apenas produzirão efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados no(s) próximo(s) concurso(s), sob pena de não serem considerados.

2- O proponente deverá atualizar, até ao último dia fixado para apresentação dos pedidos, os elementos da proposta inicial que se tenham alterado.

Artigo 21.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória e que se mostre indispensável ao estudo, designadamente:

1- Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação atualizada da propriedade;
- b) Contrato promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;

Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes ou a indicação do código de acesso à certidão permanente;

- f) Licença de habitação;
- g) Certificação energética.

2- Empréstimos para construção de habitação própria:

a) Identificação do terreno;

b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;

c) Contrato promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;

d) Projeto autenticado pelos serviços técnicos da câmara, respetiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;

e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o respetivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;

f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;

g) Certificado do loteamento, quando necessário.

3- Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente: serão necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) do número 1 e das alíneas d) e e) do número 2.

4- Empréstimos para substituição de empréstimo noutra instituição de crédito:

a) Os documentos julgados necessários nos números 1, 2 e 3, conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção, ampliação ou beneficiação;

b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respetiva finalidade e, quando o houver, o valor da respetiva avaliação e garantias existentes.

5- Em qualquer caso, o proponente mutuário deverá apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde

constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de aquisição ou de hipoteca, conforme a situação, pelo montante do empréstimo e dos juros de 3 anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 22.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1- Após a receção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o banco procederá, a encargo do requerente, à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garantirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 2.º, 4.º e 5.º

2- Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 90 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

Artigo 23.º

Caducidade da autorização

A não observância do prazo fixado no artigo anterior, por parte do trabalhador, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respetivo processo.

Artigo 24.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida na lei.

Artigo 25.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco será reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

ANEXO I

Regras de preferência

3- Condições de habitação

a) Título de ocupação

- | | |
|---|-----------|
| Habitação própria | 5 pontos |
| Habitação com familiares sem encargos | 10 pontos |
| Habitação própria inadequada | 15 pontos |
| Locação | 20 pontos |
| Sublocação ou hospedagem | 30 pontos |
- b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem)
- | | |
|-------------------------------------|-----------|
| Independente | 0 pontos |
| Coabitação com familiares | 5 pontos |
| Coabitação com não familiares | 10 pontos |
- c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

NPR - número de pessoas residentes.

NQ - número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1).

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Sem renda.....	0 pontos
Até 10 %.....	5 pontos
De 10 % a 20 %.....	10 pontos
De 20 % a 30 %.....	15 pontos
De 30 % a 40 %.....	20 pontos
De 40 % a 50 %.....	25 pontos
Superior a 50 %.....	30 pontos

4- Situação familiar

Independente ou isolado.....	5 pontos
Com agregado familiar.....	10 pontos
Por cada ascendente.....	10 pontos
Por cada descendente.....	10 pontos

3- Descendentes de sexo diferente..... 15 pontos

Rendimento familiar *per capita*

Até A/3.....	40 pontos
De A/3 até (A/3) + 350 €.....	35 pontos
De A/3 + 350 € até (A/3) + 700 €.....	30 pontos
De A/3 + 700 € a (A/3) + 1050 €.....	25 pontos
De A/3 + 1050 € a (A/3) + 1400 €.....	20 pontos
De A/3 + 1400 € a (A/3) + 1750 €.....	15 pontos
De A/3 + 1750 € a (A/3) + 2100 €.....	10 pontos
De A/3 + 2100 € a (A/3) + 2450 €.....	5 pontos
De A/3 + 2450 € a (A/3) + 2800 €.....	0 pontos

Sendo A = Retribuição base mensal do nível 6 e, rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos mensais do agregado familiar (obtido pela divisão do rendimento anual por 12) e pelo número de elementos que o constituem.»

4- Situações especiais

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no ativo e 15 pontos aos reformados por invalidez;

b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba; serão atribuídas as seguintes pontuações, acumuláveis entre si, de acordo com a tabela seguinte:

Por cada ano não contemplado	Pontuação
1 ano	25 pontos
2 anos	20 pontos
3 anos	10 pontos
4 anos	5 pontos
5 anos e seguintes	1 ponto

c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos 3 anos de habitação efetiva na casa arrendada objeto da aquisição - prioridade absoluta

d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho por iniciativa do banco para local nunca inferior a 60 km - Prioridade absoluta.

ANEXO II

Definições

Administração direta - Entende-se por «administração direta» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação - Habitação própria inadequada: Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

Locação, sublocação e hospedagem - Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem) - Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Indicação de ocupação - Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes - Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

Relação renda/rendimento do agregado familiar - Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750 €;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à Instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar - Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Lisboa, 17 de fevereiro de 2020.

Pelo Banco BIC Português, SA:

Pedro Miguel Godinho de Almeida e Silva, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Gavião Nogueira Baptista Ramos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, na qualidade de mandatário e secretário da direção.

João Miguel Silva Lopes, na qualidade de mandatário e vogal da direção.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS Sindicato antes denominado Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

Cristina Maria Damião de Jesus, na qualidade de mandatária e vogal da direção.

Humberto Miguel Lopes Cruz de Jesus Cabral, na qualidade de mandatário e vogal da direção.

Depositado em 2 de março de 2020, a fl. 119 do livro n.º 12, com o n.º 46/2020, 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 o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE - Alteração salarial/texto consolidado

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2017, cujas alterações posteriores foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2018 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional às atividades de natureza desportiva, recreativa, cultural e outras e obriga, por um lado, o Clube de Campismo de Lisboa - CCL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenham funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção, representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e as respetivas alterações produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

8- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, aplicando-se, neste caso, o regime de sobrevivência e caducidade previsto na lei

CAPÍTULO II

Admissão e categoria profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- A admissão é da exclusiva competência do conselho diretivo do CCL e dela será dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador poderá ser discriminado por virtude da idade, sexo, religião, convicções políticas ou ideológicas ou raça.

3- A idade mínima de admissão para todos os trabalhadores abrangidos por este AE é de 16 anos, desde que tenham concluído a escolaridade obrigatória e observem as restantes disposições legais.

4- A admissão do pessoal para o CCL far-se-á, tanto quanto possível, por critérios objetivos em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Definição prévia do perfil de cada função a preencher;
- b) Recurso à admissão externa apenas quando não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis estabelecidos no anexo II.

Cláusula 4.^a

Contrato de trabalho

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

- a) Nome completo;
- b) Profissão e categoria profissional;
- c) Nível ou escalão salarial e retribuição;
- d) O período normal de trabalho diário e semanal;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho e retribuição, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho.
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

2- No ato de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste AE e regulamentos Internos da empresa, caso existam.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

- a) 60 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais IX a XVI;
- b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a VIII;

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo expresso em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato nos termos previstos no número anterior, por parte do CCL, só pode ter lugar com um aviso prévio de 7 dias.

5- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato de trabalho, compreendendo as ações de formação ministradas pela empresa ou frequentadas por determinação desta, e a antiguidade do trabalhador conta-se desde o seu início.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

1- A admissão de trabalhadores poderá efetuar-se através de contrato de trabalho a termo, nas condições previstas na lei, sendo obrigatoriamente reduzido a escrito.

2- As normas deste AE são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se enquadrado numa das categorias profissionais, cujo elenco integra o anexo I deste AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas novas categorias quando aconselhadas pela índole da função e sem prejuízo da sua equiparação para efeitos de retribuição a uma das categorias referidas no número anterior.

3- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas pelos seus titulares dentro do CCL.

4- Compete ao conselho diretivo ou aos sindicatos outorgantes do presente AE propor a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, que dependerá do acordo das partes.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 8.^a

Deveres dos trabalhadores

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

- a) Cumprir o disposto no presente AE e nos regulamentos internos do CCL;

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

- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

- e) Cumprir as ordens e instruções do CCL em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

- f) Guardar lealdade ao CCL, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo CCL;

- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do CCL;

- i) Cooperar com o CCL para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou neste AE, bem como as ordens dadas pelo CCL.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo conselho diretivo do CCL como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 9.^a

Deveres do CCL

Sem prejuízo de outras obrigações, o CCL deve:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo de empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos de acidente de trabalho e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o CCL da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite;
- m) Prestar aos sindicatos que representem trabalhadores do CCL todos os esclarecimentos que lhes sejam solicitados, relativos às relações de trabalho no CCL.

Cláusula 10.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao CCL:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador 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 e neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;

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

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do CCL ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei ou, observados os requisitos legalmente previstos, nomeadamente o acordo do trabalhador, a cedência ter por entidade utilizadora a Federação de Campismo e Montanhismo de Portugal;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo CCL ou por pessoa por ele indicada;

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;

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

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 11.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia nem quarenta horas por semana.

2- Nas semanas completas compreendidas entre 16 de setembro de um ano e 14 de junho do ano seguinte, o período normal de trabalho não poderá exceder as 39 horas semanais.

3- Sempre que o acréscimo de atividade laboral o justifique, os limites estabelecidos no número anterior podem ser elevados até 3 horas diárias e 55 horas semanais, não podendo, porém, exceder as 50 horas semanais, em média, num período de referência de 2 meses.

4- Nas situações referidas no número anterior, o acréscimo do período normal de trabalho deverá ser compensado, salvo acordo entre o trabalhador e o CCL, no ano civil em que teve lugar, ou em período não superior a 6 meses quando ocorra no segundo semestre, contados a partir da prestação de trabalho, através da redução do período normal de trabalho diário ou semanal ou mediante acréscimo de dias de férias, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do direito ao subsídio de refeição.

Se a compensação pelo acréscimo do trabalho não for concedida no prazo estabelecido no parágrafo anterior, o trabalhador poderá optar, na falta de acordo, pelo pagamento de retribuição correspondente à prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho.

5- As alterações aos horários de trabalho previstos no nú-

mero 3 devem ainda respeitar as seguintes regras:

a) Ser comunicadas ao trabalhador com pelo menos cinco dias de antecedência;

b) Aos limites máximos previstos no número 3, não pode acrescer trabalho suplementar;

c) Quando, por virtude do acréscimo de trabalho, o trabalhador não disponha de transporte público para a sua residência habitual, caberá ao CCL fornecer ou suportar os custos do respetivo transporte;

d) Quando o acréscimo de trabalho normal seja superior a 2 horas, têm os trabalhadores direito a uma compensação, para efeitos de alimentação, correspondente a 150 % do valor do subsídio de refeição, para pagamento de jantar, se a prestação desse acréscimo se prolongar para além das 20h30.

6- O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por, pelo menos, uma pausa de duração mínima de uma hora e máxima de duas, por forma a que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo se o período normal de trabalho diário for superior a 10 horas.

7- Nas atividades de simples presença, tais como serviço de portaria, vigilância ou rondas nos parques, poderá ser excluído o intervalo de descanso sempre que tal justifique tendo em consideração as condições particulares de tal atividade e cumpridos que sejam os requisitos legais previstos para esse efeito.

Cláusula 12.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete ao CCL estabelecer os horários de trabalho dentro dos condicionalismos da lei e do presente AE.

2- O CCL deve providenciar a instituição de um único sistema de controlo do cumprimento do horário de trabalho por parte de todos os trabalhadores a ele sujeitos.

Cláusula 13.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas na lei.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

3- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia, por semana ou por mês;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste AE, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a um acréscimo remuneratório a fixar por acordo das partes, que não será inferior a:

a) 23 % da retribuição base mensal, para as situações previstas na alínea a), do número 3 da presente cláusula;

b) Ao previsto na lei nos casos referidos nas alíneas b) e c) do mesmo número.

6- O subsídio de IHT faz parte integrante da retribuição e é devido no período de férias, nos subsídios de férias e Natal, mas só enquanto o trabalhador estiver naquele regime.

7- A isenção de horário de trabalho será cancelada logo que cessem os motivos que justificaram a adoção desse regime ou por decisão de qualquer das partes mediante pré-aviso de 45 dias.

Cláusula 14.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, o prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, com as seguintes exceções:

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

b) 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.

3- Todo o trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Em caso de prestação de trabalho suplementar por período não inferior a duas horas, haverá uma interrupção de quinze minutos entre o período normal e o período suplementar de trabalho, a qual será sempre paga pelo CCL.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório retribuído, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

2- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal complementar e feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos demais casos de prestação de trabalho suplementar, o direito a descanso compensatório rege-se pelo disposto na lei.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período

que decorre entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, o qual só será autorizado, para além dos casos de laboração em regime de turnos, quando o CCL comprovar a sua necessidade.

2- O trabalho noturno será retribuído nos termos da cláusula 24.^a (Retribuição de trabalho noturno).

Cláusula 17.^a

Regime de turnos

1- Considera-se horário por turnos o prestado em regime de rotação contínua ou descontínua, e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores direito a um complemento de retribuição no montante de 25 % da retribuição de base efetiva no caso de prestação de trabalho em regime de três ou dois turnos total ou parcialmente noturnos.

3- Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

4- São permitidas as trocas de turno entre trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que previamente acordadas entre o CCL e os trabalhadores interessados, com aviso prévio de vinte e quatro horas.

5- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- Salvo casos imprevisíveis ou de força maior, devidamente comprovados, o CCL obriga-se a fixar a escala de turnos pelo menos com um mês de antecedência.

7- Quando houver lugar a substituição, nenhum trabalhador pode abandonar o local de trabalho sem que tenham sido tomadas as providências necessárias à sua substituição, tendo direito à retribuição prevista na cláusula 25.^a (Retribuição do trabalho suplementar) enquanto não se verificar a sua substituição.

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 18.^a

Retribuição mínima do trabalho

1- A retribuição base mensal dos trabalhadores abrangidos por este acordo é a constante do anexo I.

2- Para todos os efeitos previstos neste AE, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs}$$

sendo:

Rm - retribuição mensal;

Hs - período normal de trabalho semanal

Cláusula 19.^a

Pagamento da retribuição

1- A retribuição será colocada à disposição do trabalhador, em data a fixar pelo CCL, até ao último dia útil do mês a que disser respeito.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por meio de cheque ou transferência bancária, salvo se o trabalhador, desejando receber por qualquer outro meio legal de pagamento, o solicitar.

3- No ato do pagamento da retribuição, o CCL deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respetiva seguradora.

Cláusula 20.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade por cada cinco anos de antiguidade no CCL.

2- A partir da sexta diuturnidade, as diuturnidades vencem-se por cada dez anos de antiguidade no CCL.

3- As diuturnidades vencem-se no dia 1 do mês em que o trabalhador complete cada período de cinco anos ou dez anos de antiguidade no CCL, consoante o disposto nos números 1 e 2.

4- O montante de cada diuturnidade é de 3 % do valor estabelecido no nível X da tabela salarial.

5- O montante recebido a título de diuturnidades considera-se incluído na retribuição mensal, designadamente para efeitos de cálculo da retribuição horária.

Cláusula 21.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores efetivos com, pelo menos, seis meses de antiguidade em 31 de dezembro terão direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição.

2- Os trabalhadores que tenham menos de seis meses de antiguidade e aqueles cujo contrato de trabalho cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fração proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

3- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito, quer no ano de suspensão, quer no ano de regresso, à totalidade do subsídio se tiver prestado seis ou mais meses de serviço e à parte proporcional ao tempo de serviço prestado se este não tiver atingido seis meses.

4- O subsídio será pago até 15 de dezembro, salvo em caso de suspensão por impedimento prolongado ou em caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento terá lugar na data da suspensão ou da cessação.

Cláusula 22.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias, calculado com base na retribuição mensal a que o trabalhador tiver direito, será pago no mês anterior aquele em que ocorrer o gozo de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

2- O valor do subsídio de férias será atualizado por efeito de qualquer aumento salarial ou promoção que ocorra no decurso de cada ano civil em que é pago.

Cláusula 23.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores será atribuído um subsídio de refeição no valor diário de 7,63 €.

2- O subsídio será atribuído apenas nos dias em que o trabalhador preste, pelo menos, 60 % do seu período de trabalho diário.

3- Nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores, será posto pelo CCL à disposição dos trabalhadores um local apropriado para a tomada de refeições com as necessárias condições de higiene e conforto, equipado com material de queima e conservação e não comunicando diretamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres.

Cláusula 24.^a

Retribuição de trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com exceção das respeitantes ao regime de turnos.

Cláusula 25.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será retribuído com o acréscimo de 50 %.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado será retribuído com o acréscimo mínimo de 60 % da retribuição.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório será retribuído com o acréscimo mínimo de 75 % da retribuição.

4- Por acordo das partes, a retribuição do trabalho suplementar prevista no número 2 pode ser substituída por dois dias de descanso, os quais englobam o descanso compensatório estabelecido para a prestação de trabalho nesses dias, mantendo o trabalhador o direito a receber o subsídio de refeição em relação a um desses dois dias de descanso.

5- Quando, por virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não disponha de transporte público para a sua residência habitual, caberá ao CCL fornecer ou suportar os custos do respetivo transporte.

6- Por prestação de trabalho suplementar, têm os trabalhadores direito a uma compensação, para efeitos de alimentação, correspondente a 150 % do valor do subsídio de refeição,

para pagamento de jantar, quando a prestação do serviço suplementar se prolongar para além das 20h30.

Cláusula 26.^a

Abono para falhas

A trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos e ou recebimentos será atribuído um abono para falhas igual a 4,5 % do montante estabelecido no nível X da tabela salarial em vigor no CCL.

Cláusula 27.^a

Complemento do subsídio de doença e acidente de trabalho

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE aplica-se o regime geral da Segurança Social

2- Durante o período de incapacidade para o trabalho decorrente de doença devidamente comprovada, o CCL atribuirá ao trabalhador um complemento do subsídio concedido pela Segurança Social, até ao máximo de 30 dias em cada ano civil, desde que o absentismo do trabalhador não tenha ultrapassado os 5 %, nos três meses imediatamente anteriores ao da baixa.

3- O complemento do subsídio de doença será igual à diferença entre a retribuição líquida que o trabalhador aufera à data da baixa e o subsídio de doença concedido pela Segurança Social.

4- Quando o trabalhador abrangido pelo regime geral da Segurança Social não exercer o direito ao correspondente subsídio de doença, podendo fazê-lo, o CCL não pagará o complemento previsto nos números 2 e 3.

5- A concessão do complemento do subsídio de doença previsto nesta cláusula fica ainda dependente da entrega imediata ao CCL do valor do subsídio de doença pago pela Segurança Social, sempre que a retribuição líquida seja integralmente assegurada no final do mês a que respeita.

6- Em caso de incapacidade temporária para o trabalho resultante de acidente de trabalho, o CCL assegurará ao trabalhador, enquanto essa situação durar e pelo prazo máximo de 60 dias em cada ano civil, o pagamento da diferença entre a sua retribuição líquida e o subsídio legalmente devido, diretamente ou através de adequado seguro.

Cláusula 28.^a

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual.

2- Entende-se por local habitual de trabalho, as instalações do CCL em que o trabalhador presta normalmente serviço.

3- Nas deslocações em que, mediante acordo entre o CCL e o trabalhador, este utilizar veículo próprio, o CCL obriga-se a pagar-lhe por cada quilómetro percorrido 0,34 € ou 0,17 € do preço do litro de gasolina super que vigorar, consoante se trate de veículo automóvel ou de motociclo ou ciclomotor.

4- O período efetivo de deslocação começa a contar-se desde a partida do local habitual do trabalho ou da residência do trabalhador, caso esta se situe mais perto do local de deslocação, e termina no local habitual de trabalho; se, no

entanto, o regresso ao local habitual de trabalho não puder efetuar-se dentro do período normal de trabalho, a deslocação terminará com a chegada do trabalhador à sua residência habitual.

5- O tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho não será considerado para os limites máximos de trabalho suplementar previstos na lei em vigor, mas será sempre retribuído como trabalho suplementar.

6- Os trabalhadores deslocados têm direito ao pagamento de todas as despesas de transporte, das refeições e alojamento:

a) Nos casos em que a deslocação implique a pernoita do trabalhador fora da sua residência, deverá o CCL disponibilizar-lhe alojamento adequado ou pagar-lhe as inerentes despesas contra a apresentação de documento comprovativo, cujo valor não poderá exceder o limite de 5,5 % do nível X da tabela salarial;

b) No caso de tomada de refeições, o trabalhador terá direito ao pagamento da importância correspondente a 50 % do valor do subsídio de refeição por cada pequeno-almoço, e a 150 % do valor do subsídio de refeição por cada almoço e/ou jantar, salvo se o CCL assegurar o fornecimento das refeições;

c) Nas situações previstas na alínea anterior, só haverá direito ao pagamento do pequeno-almoço ou do jantar se a deslocação se iniciar antes das 8 horas ou terminar após as 20 horas, respetivamente.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 29.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso por semana, que deverão coincidir, sempre que as necessidades do serviço o permitam, com o sábado e o domingo, devendo essa coincidência ocorrer, pelo menos, 10 vezes por ano.

2- Sempre que as necessidades do serviço o permitam, os dois dias de descanso semanal deverão ser gozados consecutivamente, considerando-se, em qualquer caso, como dia de descanso complementar o primeiro desses dias.

3- Aos trabalhadores que exerçam as suas funções nos parques de campismo, o período de descanso semanal poderá, no período de julho a setembro, ou em casos de necessidade devidamente justificada, ser reduzido a um único dia, com o consequente ajustamento do período normal de trabalho diário.

4- Fora do período de julho a setembro a que se refere o número anterior, a redução do período de descanso semanal a um único dia nas condições aí previstas, não poderá ocorrer mais de duas vezes por mês.

5- A previsibilidade terá que ser comunicada com sete dias de antecedência.

Cláusula 30.^a

Feriados obrigatórios

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos obrigatórios, são para todos os efeitos considerados feriados os seguintes:

a) O feriado municipal da localidade onde se situa o local de trabalho;

b) A Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 31.^a

Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo terão direito a gozar, em cada ano civil, e sem prejuízo da retribuição, um período de férias igual a 22 dias úteis.

2- 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, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente por parentalidade ou em caso de aborto e adoção;

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência;

d) As dadas por motivo de doença que implique internamento hospitalar, até ao limite de 15 dias em cada ano civil.

5- As férias deverão ser gozadas em dias seguidos, salvo se a entidade patronal e o trabalhador acordarem em que o respetivo período seja gozado interpoladamente, devendo nesse caso ser salvaguardado um período mínimo de 10 dias úteis consecutivos.

6- Quando o solicitarem, aos trabalhadores será concedida a faculdade de gozarem as suas férias em simultaneidade com os membros do seu agregado familiar, salvo se daí resultar prejuízo para o serviço.

7- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e o CCL.

8- Na falta de acordo caberá ao CCL a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na falta desta, a comissão sindical ou os delegados sindicais, fixando as férias dos trabalhadores afetos aos parques

de campismo no período compreendido entre 1 de abril e 30 de novembro, e as dos restantes trabalhadores no período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro.

9- Quando o trabalhador interromper as férias por motivo de baixa, deverá comunicar imediatamente ao seu superior hierárquico o dia de início da doença, pessoalmente ou por interposta pessoa.

10- As férias prosseguirão após o fim da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

11- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser compensado nem substituído por trabalho suplementar, nem substituído por qualquer retribuição ou por qualquer outra modalidade ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, salvo o disposto na lei e neste AE.

12- Se o CCL não cumprir total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou não pagar o respetivo subsídio nos termos deste acordo, salvo motivo de impedimento por factos a ele não imputáveis e devidamente comprovados, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou do respetivo subsídio que deixou de receber, sem prejuízo do direito ao gozo dessas férias no 1.º trimestre do ano imediato àquele a que se reportam.

13- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 32.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, nomeadamente para efeitos de desconto na retribuição, na medida em que perfaçam um ou mais períodos normais de trabalho.

3- Quando o somatório das ausências inferiores ao dia normal de trabalho não atinja, no fim de um ano civil, a duração do período normal de trabalho diário, esse valor não transita para o ano civil seguinte.

Cláusula 33.^a

Tolerância de ponto individual

1- Em cada ano civil, o CCL concederá a todos os trabalhadores uma tolerância de ponto individual com duração correspondente a 16 horas de trabalho, para ser utilizada em assuntos da sua vida particular, respeitando as seguintes regras:

a) A ausência não prejudique o normal funcionamento do serviço a que o trabalhador se encontra adstrito;

b) Seja expressamente solicitada, por escrito, ao seu superior hierárquico, com a antecedência mínima de 48 horas e por este aprovada em respeito com o disposto na alínea anterior;

c) Não ultrapasse as 4 horas diárias;

d) Não seja contígua com dia feriado ou dia de folga.

2- O trabalhador que durante dois anos consecutivos ou quatro interpolados esgote a prerrogativa prevista no número anterior, verá o seu limite reduzido para metade no ano subsequente.

3- Em cada período de trabalho diário, os trabalhadores têm direito a uma pausa até quinze minutos para tomada de uma pequena refeição (lanche), desde que essa pausa:

a) Não perturbe o regular funcionamento dos serviços;

b) Seja previamente autorizada pelo superior hierárquico imediato;

c) Não seja gozada, em simultâneo, por mais de dois trabalhadores em cada serviço.

4- As ausências e pausas previstas neste artigo não afetam a retribuição nem a contagem de tempo e categoria profissional ou na antiguidade.

Cláusula 34.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, e respetivos pais, filhos, enteados, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação vigente;

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

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

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste AE e da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo CCL;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pelo CCL as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante meio período de trabalho diário e não mais de uma vez por trimestre;

c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço, pelo tempo comprovadamente gasto para o efeito;

d) Pelo tempo necessário para participar no funeral de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4- No caso das alíneas b) e c) do número 2 as faltas serão dadas a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, desde que este conhecimento se verifique até oito dias após o facto, sob pena de a regalia caducar, ou, por altura do funeral, caso este venha a ocorrer mais tarde.

5- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados.

Cláusula 35.^a

Comunicação das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao superior hierárquico de cada trabalhador com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas ao CCL logo que possível pelo trabalhador ou por interposta pessoa.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- Os pedidos de dispensa ou comunicações de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

6- Em qualquer falta justificada, o trabalhador é obrigado a apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

7- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 36.^a

Consequências das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, sem prejuízo do direito a complemento de doença previsto no presente acordo;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 34.^a (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 34.^a (Tipos de faltas), se o impedimento do trabalhador se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 37.^a

Consequências das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre a perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição, prevista no número um, abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o CCL recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 38.^a

Efeitos das faltas no direito de 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 a falta determine perda de retribuição, esta poderá 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 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

1- O CCL poderá conceder ao trabalhador que o solicite licença sem retribuição, devendo o pedido ser acompanhado da respetiva justificação.

2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalha-

dor, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Disciplina

Cláusula 40.^a

Poder disciplinar

1- O CCL tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste AE.

2- Constitui infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste AE ou na lei.

3- O poder disciplinar é exercido pelo conselho diretivo do CCL ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquele.

Cláusula 41.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste AE são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

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

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 42.^a

Procedimento e prescrição

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho diretivo do CCL, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o CCL suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos dois meses subsequentes à decisão.

5- 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 ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 43.^a

Princípio geral

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nos artigos deste capítulo.

Cláusula 44.^a

Modalidades de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

Cláusula 45.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

Nos casos de despedimento ilícito do trabalhador e nos casos de cessação do contrato por outro motivo que confira direito a indemnização, esta será a prevista na lei, não podendo ser inferior a 3 meses.

Cláusula 46.^a

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode a todo o tempo denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao CCL com a antecedência mínima de

30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 47.^a

Certificado de trabalho

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, o CCL é obrigado a entregar ao trabalhador um certificado de trabalho, indicando as datas de admissão e de saída, bem como o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o CCL é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 48.^a

Salvaguarda de direitos

Da aplicação do presente AE não pode resultar, em qualquer caso, baixa de categoria ou diminuição de retribuição.

Cláusula 49.^a

Regime subsidiário

Relativamente às matérias omissas no presente acordo aplicar-se-á a lei vigente.

ANEXO I

Definição de funções

Assessor - Trabalhador que participa em programas de estudo e de trabalho de grande complexidade. Propõe definição das políticas e aconselha a tomada de decisões estratégicas. Depende hierarquicamente do conselho diretivo.

Assistente administrativo - Trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao tratamento adequado de toda a correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente operacional - Trabalhador que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço de electricista, carpinteiro, canalizador, mecânico, jardineiro, etc., quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Chefe de secção - Trabalhador que organiza, coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais que constituem uma secção do CCL, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Chefe de serviços - Trabalhador responsável pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço do CCL, com base em orientações superiores.

Diretor de serviços I e II - Trabalhador responsável pela direção e coordenação de grandes áreas de atividade do CCL. Participa na definição das políticas, bem como na tomada de decisões estratégicas. Depende hierarquicamente do conselho diretivo.

Diretor de serviços III - Trabalhador que assume a responsabilidade pela direção e coordenação de grandes áreas de atividade do CCL. Gere programas de estudo e de trabalho de grande complexidade, coordena profissionais de elevada especialização e toma decisões de responsabilidade não sujeitas a revisão técnica. Propõe definição das políticas e aconselha a tomada de decisões estratégicas. Depende hierarquicamente do conselho diretivo.

Encarregado de limpeza - Trabalhador que dirige e coordena a atividade dos trabalhadores de limpeza, sendo responsável pela boa execução das tarefas a seu cargo.

Fiscal de campo - Trabalhador que fiscaliza a utilização de espaços acampáveis e outras instalações dos parques, assegurando o cumprimento das normas regulamentares e estatutárias aplicáveis. Assegura o serviço de estacionamento, entrega, troca ou caducidade das unidades de alojamento (categoria a extinguir quando vagar).

Motorista (pesados e ligeiros) - Trabalhador que, possuindo a adequada carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa manutenção, conservação e limpeza decorrentes do uso normal do veículo. É responsável pelos passageiros e pela carga que transporta, bem como pelas operações de carga e descarga.

Porteiro-rececionista - É o trabalhador que, dentro da área em que se insere, procede ao controlo e verificação de entradas e saídas de pessoas e viaturas em colaboração direta com os demais serviços administrativos e operacionais, elaborando o expediente administrativo regulamentado para o efeito e utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico - Trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas e/ou que envolvam análise e interpretação de resultados, procedendo ao seu tratamento e sistematização. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico administrativo - Trabalhador que executa atividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa. Elabora estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes. Pode coordenar funcionalmente, se necessário, a atividade de outros profissionais administrativos.

Técnico de parque especializado - Trabalhador que dá apoio aos diretores de serviço na elaboração dos planos integrados de desenvolvimento, no âmbito de curto, médio e longo prazo. Orienta e apoia tecnicamente trabalhadores de outros níveis. Pode ser responsável por projetos da sua especialização e pelo controlo de rotina ou conjunto de tarefas nos parques no âmbito dos objetivos dos serviços, setores ou departamentos em que se encontrem integradas as respetivas funções.

Técnico de parque - Trabalhador que numa unidade operacional coordena, dirige e controla a atividade de todos os trabalhadores das mais diversas especialidades a ela adstritos, podendo executar as tarefas de maior responsabilidade que a eles incumbem.

Técnico operacional - É o trabalhador detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço de eletricitista, carpinteiro, canalizador, mecânico, etc. em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Técnico de secretariado - Trabalhador que colabora diretamente com entidades com funções de administração, direção ou chefia, incumbindo-lhe coordenar, organizar e assegurar toda a atividade do gabinete, gerindo a agenda de trabalhos. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função (categoria a extinguir quando vagar).

Trabalhador de limpeza - Trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 1.º

Conceitos

Para efeitos deste anexo consideram-se:

a) Categoria profissional: designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções da mesma natureza e idêntico nível de qualificação e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

b) Carreira profissional: conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;

c) Grau: situação na carreira profissional correspondente a um determinado nível de qualificação e retribuição;

d) Nível salarial: retribuição base mensal do trabalhador à qual se acede por antiguidade dentro da mesma categoria ou por promoção em graus profissionais.

Artigo 2.º

Condições gerais de ingresso

1- São condições gerais de ingresso nas carreiras profissionais:

a) Ingresso pelo nível ou grau salarial mais baixos da categoria profissional;

b) Habilitações literárias, qualificações profissionais ou experiência profissional adequadas.

2- O ingresso poderá verificar-se para categoria ou grau profissional superior atendendo à experiência profissional, ao nível de responsabilidade ou ao grau de especialização requeridos.

3- As habilitações literárias específicas de ingresso nas categorias profissionais poderão ser supridas por experiência profissional relevante e adequada às funções a desempenhar, nas condições que forem fixadas pelo conselho diretivo.

4- A admissão para profissões técnicas carece de habilitações literárias ao nível da licenciatura ou da titularidade de certificado de aptidão profissional.

Artigo 3.º

Evolução nas carreiras profissionais

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

a) Promoção - constitui promoção o acesso, com caráter definitivo, de um trabalhador a categoria ou grau profissional superior;

b) Progressão - constitui progressão a mudança para nível salarial superior, dentro da mesma categoria profissional.

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1- As promoções são da iniciativa do conselho diretivo e terão suporte em mudanças de conteúdo funcional e em sistemas de avaliação de desempenho a implementar pelo clube.

2- A evolução nos graus profissionais desenvolve-se pela alteração dos conteúdos funcionais, designadamente pela aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais, pelo desenvolvimento tecnológico do posto de trabalho, pelo acréscimo de responsabilidades, pelo desempenho de funções correspondentes a diversos postos de trabalho e ainda pelo reconhecimento de especial mérito no desempenho da profissão.

3- As progressões far-se-ão:

a) Por mérito - por decisão do conselho diretivo, sob proposta do superior hierárquico após processo de avaliação;

b) Por antiguidade - decorridos 3 anos de permanência em categoria profissional referenciada pelas letras «A» ou «B», desde que o trabalhador tenha avaliação positiva em cada um desses anos.

4- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão são descontados os tempos de ausência, com ex-

ção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

ANEXO III

Tabela de retribuições base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
I	Diretor de serviços III	2 150,00 €
II	Assessor Diretor de serviços II	2 068,00 €
III	Diretor de serviços I Técnico de parque especializado II	1 712,00 €
IV	Chefe de serviços III Técnico de parque especializado I Técnico IV	1 547,00 €
V	Chefe de serviços II Técnico de parque III Técnico III	1 413,00 €
VI	Chefe de serviços I Técnico de parque II Técnico II	1 305,00 €
VII	Chefe secção II Técnico de parque I Técnico I Técnico secretariado III	1 150,00 €
VIII	Chefe secção I Técnico administrativo III Técnico operacional III Técnico secretariado II	980,00 €
IX	Técnico administrativo II Técnico operacional II Técnico secretariado I	870,00 €
X	Técnico administrativo I Técnico operacional I	800,00 €
XI	Assistente administrativo C Assistente operacional C Fiscal de campo C Motorista C	778,00 €
XII	Assistente administrativo B Assistente operacional B Encarregado limpeza C Fiscal de campo B Motorista B Porteiro rececionista C	720,00 €
XIII	Assistente administrativo A Assistente operacional A Encarregado limpeza B Fiscal de campo A Motorista A Porteiro rececionista B	695,00 €
XIV	Encarregado de limpeza A Trabalhador de limpeza C Porteiro rececionista A	675,00 €
XV	Trabalhador de limpeza B	660,00 €
XVI	Trabalhador de limpeza A	645,00 €

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 1 associação e 105 trabalhadores.

Lisboa, 4 de março de 2020.

Pelo Clube de Campismo de Lisboa - CCL:

João Paulo Figueiredo Silva Dias, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de março de 2020, a fl. 119 do livro n.º 12, com o n.º 45/2020, 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 Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Alteração salarial e outras

A Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL 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 18, de 15 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 18, de 15 de maio de 2018, passam a ter a redacção seguinte:

Cláusula 49.^a

(Apoio à parentalidade)

1- Os trabalhadores em efectividade 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
17	2 937,00 €
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	155,0 €

Artigo 2.º

A presente revisão abrange 1 empregador, nomeadamente a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, num universo de cerca de 40 trabalhadores.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2020.

A Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL:

José Manuel Jerónimo Teixeira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

João Paulo Quinzico Delgado, na qualidade vice-presidente do conselho de administração.

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 11 de março de 2020, a fl. 119 do livro n.º 12, com o n.º 47/2020, 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 Viking Cruises Portugal, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR -
Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outra do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2018, e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área

1- O presente AE aplica-se em todo o território nacional à empresa Viking Cruises Portugal, SA, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 62.^a (Adesão individual ao contrato).

2- Este AE vigora apenas para a empresa outorgante ou para outras empresas que a ele venham a aderir, com embarcações a operar nos cursos fluviais portugueses em atividades marítimo-turísticas ou com operações turísticas em terra.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

3- Para efeitos do disposto no número anterior, as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2020.

4 a 9- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 8.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) e b) (*Mantém a redação em vigor;*)

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais III a I, bem como para trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

2 a 4- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 35.^a

Interrupção de férias

1- Em caso de doença do trabalhador ou de licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de

gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade, ocorrida durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se não gozadas na parte restante.

2- O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia do início do evento, devendo dele fazer prova e indicando a morada onde pode ser encontrado.

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

4- O gozo das férias interrompidas prosseguirá após o termo das situações descritas no número 1, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.

5- Na falta de acordo quanto às novas datas, cabe à entidade patronal marcar os dias de férias não gozados, exceto nas situações de licença parental, em qualquer das suas modalidades

Cláusula 51.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,15 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, podendo a Viking livremente optar por pagar o subsídio de refeição de forma pecuniária ou através de *tickets* ou cartões de refeição.

2 e 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 52.^a

Alimentação a bordo

1- Mantém a redação em vigor.

2- Quando a empresa, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

Pequeno-almoço 3,50 €;

Almoço e jantar 10,00 €;

Ceia 3,50 €.

3 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 55.^a

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1 a 3- (*Mantém a redação em vigor.*)

4 - A caducidade de contrato a termo, salvo se por iniciativa do trabalhador, confere-lhe o direito a uma compensação correspondente a 1,5 dias de retribuição por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 58.^a

Sanções disciplinares

1 e 2- (*Mantém a redação em vigor.*)

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

4 e 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 67.^a**Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas 6 semanas seguintes ao nascimento do filho, 5 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 5 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 98.^a**Aumento mínimo**

1- Com a entrada em vigor da presente convenção coletiva e das tabelas salariais constantes do anexo III, é garantido a todos os trabalhadores com antiguidade superior a doze meses, um aumento mínimo de 2,0 % sobre o valor da retribuição base auferida no mês anterior à produção de efeitos de cada uma das novas tabelas salariais.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores que tenham sido admitidos ao serviço no ano da entrada em vigor das novas tabelas salariais.

ANEXO II

Carreiras profissionais

Artigo 4.º

Promoções e progressões

1 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

6- Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efetiva, sendo descontados os tempos de ausência, com exceção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parentalidade, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.

7- (*Mantém a redação em vigor.*)

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais
(Em vigor de 1 de janeiro de 2020 a 31 de dezembro de 2020)

A - Área marítima, operacional e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II Chefe de serviços operacional III	1 086,00	1 119,00	1 153,00	1 188,00	1 224,00	1 261,00	1 299,00
II	Chefe cozinha Chefe de serviços operacional II Maquinista prático 1. ^a	1 024,00	1 055,00	1 087,00	1 120,00	1 154,00	1 189,00	1 225,00
III	Chefe pasteleiro Chefe de serviços operacional I Diretor cruzeiro I Técnico operacional III	960,00	989,00	1 019,00	1 050,00	1 082,00	1 115,00	1 149,00
IV	Subchefe de cozinha	896,00	923,00	951,00	980,00	1 010,00	1 041,00	1 073,00
V	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe de bar Chefe de receção Chefe de sala Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a Técnico operacional II	884,00	911,00	939,00	968,00	998,00	1 028,00	1 059,00

VI	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 1. ^a Maquinista prático 3. ^a Rececionista Técnico operacional I	844,00	870,00	897,00	924,00	952,00	981,00	1 011,00
VII	Ajudante maquinista Assistente operacional II Marinheiro TL	754,00	777,00	801,00	826,00	851,00	877,00	904,00
VIII	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL Vigia II	727,00	749,00	772,00	796,00	820,00	845,00	871,00
IX	Ajudante de bar Assistente operacional I Copeiro II Vigia I	688,00	709,00	731,00	753,00	776,00	800,00	824,00
X	Copeiro I	657,00	677,00	698,00	719,00	741,00	764,00	787,00

B - Área de gestão e administrativa

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 659,00	1 709,00	1 761,00	1 814,00	1 869,00	1 926,00	1 984,00
II	Chefe de serviços III Técnico oficial contas II	1 317,00	1 357,00	1 398,00	1 440,00	1 484,00	1 529,00	1 575,00
III	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas I	1 076,00	1 109,00	1 143,00	1 178,00	1 214,00	1 251,00	1 289,00
IV	Assessor direção II Chefe de serviços I Técnico administrativo III Técnico informática III	947,00	976,00	1 006,00	1 037,00	1 069,00	1 102,00	1 136,00
V	Assessor direção I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II	884,00	911,00	939,00	968,00	998,00	1 028,00	1 059,00
VI	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I	817,00	842,00	868,00	895,00	922,00	950,00	979,00
VII	Assistente administrativo II Telefonista/rececionista II	754,00	777,00	801,00	826,00	851,00	877,00	904,00

VIII	Assistente administrativo I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Telefonista/rececionista I	657,00	677,00	698,00	719,00	741,00	764,00	787,00
IX	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza I	641,00	661,00	681,00	702,00	724,00	746,00	769,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e cento e sessenta trabalhadores.

Vila Nova de Gaia, 2 de março de 2020.

Pela Viking Cruises Portugal, SA:

Paulo Jorge Veloso Fonseca, na qualidade de administrador único.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de março de 2020, a fl. 120 do livro n.º 12, com o n.º 50/2020, 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 Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes da Área Metropolitana do Porto - STTAMP - 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, pu-

blicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de setembro de 2019.

1- Quadros superiores

Contabilista II

Contabilista I

Responsável de departamento (área administrativa, manutenção e movimento)

Responsável de serviço (área administrativa, manutenção e movimento)

Técnico de informática III

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Assistente de direção ou secretária(o) de direção

Responsável de seção II (área administrativa, manutenção e movimento)

Técnico de bilhética III

Técnico comercial III

Técnico de movimento II

Técnico de informática II

Técnico de tesouraria II

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico de manutenção V

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Responsável de seção I (área administrativa, manutenção e movimento)

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Fiscal

Motorista de pesados

Motorista de serviço público

Técnico administrativo III

Técnico administrativo II

Técnico de armazém II

Técnico de bilhética II

Técnico de bilhética I

Técnico de bilheteira e despachos II

Técnico de bilheteira e despachos I

Técnico comercial II

Técnico comercial I

Técnico de informática I

Técnico de formação

Técnico de movimento I

Técnico de tesouraria I

4.2- Produção

Técnico de manutenção IV
Técnico de manutenção III
Técnico de manutenção II

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente de bordo
Técnico administrativo I
Técnico de cobranças

5.3- Produção

Técnico de manutenção I

5.4- Outros

Motorista de ligeiros
Técnico de armazém I

6- Profissionais semiqualificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Técnico de portaria, segurança e limpeza
Telefonista
Trabalhador não especializado (área administrativa, manutenção e movimento)
Vigilante de crianças

6.2- Produção

Técnico de lubrificação
Técnico de pneus

A - Estagiário

Estagiário (área administrativa, manutenção e movimento)

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o Sindicato Nacional dos Motoristas - 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 35, de 22 de setembro de 2019.

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Motorista de pesados
Motorista de serviço público

5.4- Outros

Motorista de ligeiros

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - 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 35, de 22 de setembro de 2019.

1- Quadros superiores

Contabilista II
Contabilista I
Responsável de departamento (área administrativa, manutenção e movimento)
Responsável de serviço (área administrativa, manutenção e movimento)
Técnico de informática III

2- Quadros médios

2.1- Técnicos administrativos

Assistente de direção ou secretária(o) de direção
Responsável de seção II (área administrativa, manutenção e movimento)
Técnico de bilhética III
Técnico comercial III
Técnico de movimento II
Técnico de informática II
Técnico de tesouraria II

2.2- Técnicos de produção e outros

Técnico de manutenção V

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa

Responsável de seção I (área administrativa, manutenção e movimento)

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Fiscal
Motorista de pesados
Motorista de serviço público
Técnico administrativo III
Técnico administrativo II
Técnico de armazém II
Técnico de bilhética II
Técnico de bilhética I
Técnico de bilheteira e despachos II
Técnico de bilheteira e despachos I
Técnico comercial II

Técnico comercial I
Técnico de informática I
Técnico de formação
Técnico de movimento I
Técnico de tesouraria I

4.2- Produção

Técnico de manutenção IV
Técnico de manutenção III
Técnico de manutenção II

5- Profissionais qualificados

5.1- Administrativos

Assistente de bordo
Técnico administrativo I
Técnico de cobranças

5.3- Produção

Técnico de manutenção I

5.4- Outros

Motorista de ligeiros
Técnico de armazém I

6- Profissionais semiqualeificados (especializados)

6.1- Administrativos, comércio e outros

Técnico de portaria, segurança e limpeza
Telefonista
Trabalhador não especializado (área administrativa, manutenção e movimento)
Vigilante de crianças

6.2- Produção

Técnico de lubrificação
Técnico de pneus

A - Estagiário

Estagiário (área administrativa, manutenção e movimento)

Acordo empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} e a Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER - 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 AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 33, de 8 de setembro de 2019.

1- Quadros superiores

Adjunto do responsável de PCC

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Regulador

Acordo empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - 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 AE mencionado em título, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 2019.

2- Quadros médios

2.2- Técnicos de produção e outros

Regulador

4- Profissionais altamente qualificados

4.1- Administrativos, comércio e outros

Maquinista no sistema de metro ligeiro da área metropolitana do Porto (maquinistas no SMLAMP)

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, 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 efectuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viana do Castelo) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA.

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de junho de 2020, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

A.D.A.M. - Águas do Alto Minho, SA, Rua S. Bartolomeu dos Mártires, 156, 4904-878 Viana do Castelo.»

Turismo do Porto e Norte de Portugal, ER (TPNP, ER) - 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 efectuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Viana do Castelo) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e

das Relações de Trabalho, em 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Turismo do Porto e Norte de Portugal, ER (TPNP, ER).

«Pelo presente comunicamos a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 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 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Turismo do Porto e Norte de Portugal, ER (TPNP, ER), Castelo Santiago da Barra, 4900-360 Viana do Castelo.»

Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, 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 efectuada 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 13 de março de 2020, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA.

«Nos termos do número 2 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 (Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho), convoca-se para 26 de maio de 2020 a eleição da estrutura representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA, para o mandato 2020-2023.»

(Seguem as assinaturas de 213 trabalhadores.)