Boletim do Trabalho e Emprego
BTE digital

Conselho Económico e Social ...
Regulamentação do trabalho 3525
Organizações do trabalho 3557
Informação sobre trabalho e emprego ...

N.º 31 | Vol. 89 | Pág. 3521-3562 | 2022 22 ago

REPÚBLICA PORTUGUESA

Propriedade
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Edição
Gabinete de Estratégia e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial e outras 3525

- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado 3532

- Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e as mesmas associações sindicais 3555

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:

- Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS) - Eleição 3557

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA - Eleição 3558
- Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária - Eleição 3558
- Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Eleição 3561
- CRISAL - Cristalaria Automática, SA - Eleição 3561
- Renault Cacia, SA - Eleição 3561

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Armatis Portugal, L.da - Convocatória 3562

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: dsrcot@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.

Execução gráfica: Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação - *Depósito legal n.º 8820/85*.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

....

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.da, e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados

pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal.

2- A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3- A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5- 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.

6- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar a partir do prazo fixado no número anterior.

7- 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.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

(…)

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

(…)

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

(…)

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.ª

Definição e âmbito

1- (…)

2- (…)

Cláusula 18.ª

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- (…)

2- (…)

Cláusula 19.ª

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VI da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.ª

Subsídio de Natal

1- (…)

2- (…)

3- (…)

4- (…)

5- (…)

6- (…)

7- (…)

Cláusula 21.ª

Remuneração do trabalho suplementar em dia útil

1- (…)

a) (…)

b) (…)

2- (…)

Cláusula 22.ª

Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado

1- (…)

a) (…)

2- (…)
3- (…)

Cláusula 23.ª

Abono para falhas

1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.ª

Retribuição especial por trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.ª

Isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.ª

Antiguidade

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.ª

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,77 € por cada dia de trabalho.

2- O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3 - Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4- Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5- Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.ª

Substituições temporárias

1- (…)
2- (…)

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviço

Cláusula 29.ª

Deslocações e transferências - Princípio geral

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- (…)
7- (…)
8- (…)

Cláusula 30.ª

Local de trabalho habitual

(…)

Cláusula 31.ª

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.

2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.

3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;

b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:

- Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
- Almoço - Das 11h30 às 14h00;
- Jantar - Das 19h00 às 21h30;
- Ceia - Das 24h00 às 2h00.

4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:

- Pequeno-almoço: ..... 3,35 €;
- Almoço ou jantar: ..... 11,90 €;
- Ceia: ..... 3,35 €;

5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.

8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros,o empregador pagará as seguintes indemnizações:

a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;

b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;

c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.ª

Descanso semanal

(…)

Cláusula 33.ª

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

– 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- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

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

b) A Terça-Feira de Carnaval.

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

Cláusula 34.ª

Férias

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)

Cláusula 35.ª

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;

b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

8- Para os efeitos de determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias seguidos ou interpolados em que foi prestado trabalho.

Cláusula 36.ª

Marcação do período de férias

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- (…)
7- (…)
8- (…)
9- (…)
10- (…)
a) (…);
b) (…)
11- (…)

Cláusula 37.ª

Retribuição durante as férias

1- (…)
2- (…)
3- (…)
a) (…);
b) (…)
4- (…)
5- (…)

Cláusula 38.ª

Definição de falta

1- (…)
2- (…)

Cláusula 39.ª

Tipos de faltas

1- (…)
2- (…)
a) (…);
b) (…);
c) (…);
d) (…);
e) (…);
f) (…);
g) (…);
h) (…);
i) (…);
j) (…);
k) (…)
3- (…)
a) (…);
b) (…);
c) (…)
4- (…)
5- (…)

Cláusula 40.ª

Comunicação e prova de falta

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)
6- (…)

Cláusula 41.ª

Efeitos das faltas

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)

Cláusula 42.ª

Licença sem retribuição

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)

Cláusula 43.ª

Impedimento prolongado

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- (…)

Cláusula 44.ª

Cessação do impedimento prolongado

1- (…)
2- (…)
3- (…)

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

(…)

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

(…)

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 50.ª

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.ª

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

(…)

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 55.ª

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da LACTICOOP;

b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do STRUP.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.ª

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.ª

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.ª

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.ª

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.da, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fe-

vereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 60.ª

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.ª, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.ª

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáticos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I		
II		
III		
IV		
V		
VI	Técnico de higiene e segurança industrial	885,00 €
VII	Encarregado de transportes	820,00 €
VIII	Motorista de pesados	810,00 €
IX	Distribuidor	787,00 €
X	Motorista de ligeiros	772,00 €
XI		
XII		

Lisboa, 31 de janeiro de 2022.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.da:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Hélder António Simões Borges, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de agosto de 2022, a fl. 2 do livro n.º 13, com o n.º 188/2022, 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 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Alteração salarial e outras e texto consolidado

A 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, e das respetivas revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2020, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021, acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- (…)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 16 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (…)

Cláusula 17.ª

Deveres da empresa

1- (…)

a) (…);

b) (…)

c) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela instituição não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- (…)

Cláusula 19.ª

Garantias dos trabalhadores

1- (…):

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

b) (…);

c) (…);

d) (…);

e) (…);

f) (…);

g) (…);

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

2- (…)

Cláusula 19.ª-A

Proibição de assédio

Nos termos da lei, as instituições e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

Cláusula 27.ª

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- (…)

2- (…)

3- (…)

a) (…);

b) (…)

4- (…)

5- (…)

6- (…)

7- (…)

8- (…)

9- (…)

a) (…);

b) (…):

i) (…);

ii) (…)

c) (…)

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

Cláusula 49.ª

Tipos de faltas

1- (…)

2- (…)

a) (…);

b) (…);

c) (…);

d) (…);

e) (…);

f) No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, para as faltas previstas na alínea anterior, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;

g) (…);

h) (…);

i) (…);

j) (…);

k) (…);

l) (…)

3- (…)

a) (…);

b) (…)

4- (…)

5- (…)
6- (…)
7- Nos casos previstos na alínea *e)* do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea *j)* do mesmo número.
8- (…)

Cláusula 58.ª

Definição de retribuição

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- (…)
5- Nas revisões da tabela de vencimentos, as prestações remuneratórias, pagas de forma regular e periódica, direta ou indiretamente pela instituição ao trabalhador, não podem ser objeto de eliminação, redução, integração ou absorção noutra parcela remuneratória.

Cláusula 76.ª

Sanções abusivas

1- (…)
a) (…);
b) (…);
c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio;
e) (…);
f) (…);
g) (…)
2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a), b), e), f),* e *g)* do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea *c)* do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma empresa, ou após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.
3- (…)

Cláusula 88.ª

Subsídio infantil

1- (…)
2- (…)
3- (…)
4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, a atribuição do subsídio infantil previsto (ou idêntico ao previsto) no anexo II, é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será paga metade do subsídio a cada um dos progenitores.
5- (…)

Cláusula 91.ª

Beneficiários

1- (…)
a) (…);
b) (…);
c) (…)
2- (…)
3- (…)
4- Os trabalhadores, no ativo e na reforma, que se desfiliem do sindicato em que se encontram filiados, continuam a ser beneficiários do SAMS desse sindicato mantendo-se nessa situação até se filiarem noutro.
5- (…)
a) (…);
b) (…)
c) (…)
6- (…)

Os anexos II e III passam a ter a redação seguinte, com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2020, 1 de janeiro 2021 e 1 de janeiro de 2022 respetivamente, nos termos previstos no número 4 da cláusula 3.ª do acordo de empresa:

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):
a) Grupo A - A correspondente ao nível 9;
b) Grupo B - A correspondente ao nível 7;
c) Grupo C - A correspondente ao nível 5.
2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nível	Tabela 2020	Tabela 2021	Tabela 2022
18	2 801,57 €	2 815,58 €	2 846,55 €
17	2 533,23 €	2 545,90 €	2 573,90 €
16	2 356,83 €	2 368,61 €	2 394,67 €
15	2 171,26 €	2 182,12 €	2 206,12 €
14	1 986,55 €	1 996,48 €	2 018,44 €
13	1 802,95 €	1 811,96 €	1 831,90 €
12	1 655,19 €	1 663,47 €	1 681,77 €
11	1 524,68 €	1 532,30 €	1 549,16 €
10	1 363,73 €	1 370,55 €	1 385,63 €
9	1 254,27 €	1 260,54 €	1 274,41 €
8	1 136,26 €	1 141,94 €	1 154,50 €
7	1 051,51 €	1 056,77 €	1 068,39 €
6	999,20 €	1 004,20 €	1 015,25 €
5	884,14 €	888,56 €	898,33 €

	2020	2021	2022
Subsídio refeição (cláusula 67.ª, número 1)	9,72 €	9,77 €	10,50 €
Diuturnidades (cláusula 66.ª)	42,19 €	42,40 €	42,87 €
Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.ª, número 2)	152 750,75 €	153 514,50 €	155 203,16 €
Indeminização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.ª, número 2)	152 750,75 €	153 514,50 €	155 203,16 €
Subsídio infantil (cláusula 88.ª, número 1)	25,93 €	26,06 €	26,35 €
Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.ª, números 3 e 4)	19,89 €	19,99 €	20,21 €
Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.ª número 1):			
A) 1.º ciclo ensino básico	28,82 €	28,96 €	29,28 €
B) 2.º ciclo ensino básico	40,73 €	40,93 €	41,38 €
C) 3.º ciclo ensino básico	50,61 €	50,86 €	51,42 €
D) Ensino secundário	61,47 €	61,78 €	62,46 €
E) Ensino superior	70,43 €	70,78 €	71,56 €

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.ª (valores em euros):

Contribuições para os SAMS	Ano 2020	Ano 2021	Ano 2022
Por cada trabalhador no ativo	129,12 €	129,77 €	131,20 €
Por cada reformado	89,28 €	89,73 €	90,72 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,64 €	38,83 €	39,26 €

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

Porto, 29 de julho 2022.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Sandra Isabel Teixeira Campos, na qualidade de mandatária.

Hugo Flávio Rebouço Marinho, na qualidade de mandatário.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, na qualidade de mandatário.

Cláudia Marina Moreira Silva, na qualidade de mandatária.

Texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico

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

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- O presente acordo aplica-se à 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua atividade no sector financeiro (CAE principal 64921-R3 e CAE secundário 77110-R3), bem

como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Sector Financeiro de Portugal, doravante designado por SBN.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 16 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

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

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses.

3- Findos os aludidos períodos de vigência, o acordo renova-se por iguais períodos de 24 e 12 meses, respetivamente, salvo se alguma das partes o fizer cessar por comunicação dirigida à outra com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do termo do período inicial ou de qualquer renovação, caso em que cessa a sua vigência no termo do período inicial ou da renovação que se encontre em curso.

4- Em caso de renovação nos termos do número anterior, 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 neste acordo com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

5- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, apenas se manterão em vigor, para além do disposto na lei, as cláusulas relativas à retribuição mensal efectiva.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.ª

Execução do acordo

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

Cláusula 5.ª

Interpretação e integração do acordo

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

2- A comissão é composta por três elementos, sendo um nomeado pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Sector Financeiro de Portugal, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, nomeado unanimemente pelos outros dois.

3- Cada parte designa um elemento suplente, que substituirá o respectivo elemento efectivo nas suas faltas ou impedimentos.

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

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes todos os elementos que a compõem.

6- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

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

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

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

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

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

Cláusula 6.ª

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

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

CAPÍTULO I

Atividade sindical

Cláusula 7.ª

Exercício da atividade sindical

Os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nos termos previstos na lei.

Cláusula 8.ª

Quotização sindical

1- A empresa desconta na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

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

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

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

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.ª

Condições e critérios de admissão

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

Cláusula 10.ª

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão na empresa.

2- Por acordo entre a empresa e o trabalhador na data da celebração do contrato de trabalho podem ser considerados tempos de serviço prestado a outras instituições de crédito ou sociedades financeiras.

Cláusula 11.ª

Mudança de grupo

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

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

Cláusula 12.ª

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.ª

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os actos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

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

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

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.ª

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

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

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

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

Cláusula 15.ª

Contrato de trabalho a termo

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

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

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

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

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

4- A empresa deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo, salvo se os trabalhadores só consentirem no referido envio aos sindicatos onde se encontram filiados.

Cláusula 16.ª

Comissão de serviço

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.ª

Deveres da empresa

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos da empresa:

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

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

c) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela Instituição não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

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

Cláusula 18.ª

Deveres dos trabalhadores

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

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.ª;

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

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

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

Cláusula 19.ª

Garantias dos trabalhadores

1- 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, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

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

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.ª deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

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

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

Cláusula 19.ª-A

Proibição de assédio

Nos termos da lei, as Instituições e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.ª

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - Integra os trabalhadores com funções diretivas ou de responsabilidade;

b) Grupo B - Integra os trabalhadores com funções comerciais e técnicas;

c) Grupo C - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções operacionais e administrativas.

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

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

Cláusula 21.ª

Promoções

As promoções ao nível superior devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em consideração, entre outros, a avaliação de desempenho, o tempo de experiência na função e na empresa, e a situação económica e financeira da empresa.

Cláusula 22.ª

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.ª, a empresa pode criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.ª

Estágio de acesso a nova categoria

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

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

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

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

Cláusula 24.ª

Exercício de funções

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

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

Cláusula 25.ª

Exercício temporário de funções de nível superior

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

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

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

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

Cláusula 26.ª

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos pela empresa.

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

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.ª

Local de trabalho e mobilidade geográfica

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

2- Estando em causa o exercício de funções comerciais, a empresa e o trabalhador podem acordar que o local de trabalho abrange mais do que um distrito.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa pode transferir o trabalhador para:

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

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

4- Fora dos casos acima previstos, a empresa não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

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

7- Nos casos previstos nos números 3, alínea *b)*, e 4, a empresa custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

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

9- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 3, alínea *b)*, e 4, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

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

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na lei para as deslocações, em viatura própria, dos trabalhadores em funções públicas, aplicado:

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto nos números seguintes e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

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

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

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

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.ª

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado, dentro dos seguintes condicionalismos:

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

b) O aumento do número de horas semanais poderá efetuar-se através de dias completos, em vez de acréscimo de horas diárias em dias normais de trabalho, verificadas situações de carácter excecional;

c) A empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mínimo de três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode não ser observada;

d) A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equi-

valente do tempo de trabalho, devendo a empresa avisar o trabalhador do tempo de redução com três dias de antecedência, ou ainda por pagamento em dinheiro ou por ambas as modalidades;

e) A faculdade prevista no presente número poderá ser utilizada por iniciativa do trabalhador, mediante autorização da empresa, devendo o trabalhador, nesse caso, solicitá-lo com um aviso prévio de três dias, salvo em situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode não ser observada;

f) As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º trimestre do ano civil subsequente serão pagas de acordo com o valor da retribuição horária;

g) O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o regime previsto nas alíneas anteriores;

h) O disposto nas alíneas anteriores não prejudica o gozo dos intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.ª

4- A empresa pode pôr termo aos regimes previstos nos números anteriores, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.ª

Registo dos tempos de trabalho

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

Cláusula 30.ª

Intervalos de descanso

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

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

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

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 31.ª

Horário de trabalho

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

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

Cláusula 32.ª

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

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

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

Cláusula 34.ª

Horários de trabalho flexíveis

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

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

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

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

5- Os horários flexíveis constam 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 do período de flexibilidade.

Cláusula 35.ª

Atividades com horários de trabalho especiais

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

a) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: *(i)* os serviços de informática; *(ii)* os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços por telefone, videoconferência ou Internet; *(iii)* os serviços de manutenção e apoio às instalações da empresa; *(iv)* outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

b) Outros serviços distintos dos referidos na alínea anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

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

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

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

Cláusula 36.ª

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.ª não pode ser ultrapassado.

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

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

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 39.ª

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

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

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

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

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

Cláusula 37.ª

Mapas de horário

A empresa disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.ª a 36.ª

Cláusula 38.ª

Regime geral do trabalho suplementar

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

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

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

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

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

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

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

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

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

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

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

a) Com deficiência ou doença crónica;

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

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 39.ª

Descanso semanal e descansos compensatórios

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

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

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

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

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

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

4- Nos casos previstos no número 1 da cláusula 35.ª, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 40.ª

Regime de prestação de trabalho normal ao sábado

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado ou não coincidir com a totalidade do sábado, nos seguintes casos:

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

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

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

2- Nos casos previstos no número anterior, o descanso complementar é gozado na segunda-feira seguinte.

Cláusula 41.ª

Feriados

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

Cláusula 42.ª

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 43.ª

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

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

Cláusula 44.ª

Férias seguidas ou interpoladas

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

Cláusula 45.ª

Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 46.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 47.ª

Férias no ano de cessação do contrato

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, ou ao contrato que cesse no ano 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 48.ª

Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 45.ª

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

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

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

6- Sempre que entenda, pode a empresa proceder ou requerer a verificação das situações de impedimento, nos termos previstos na lei.

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

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula seguinte, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, sem sujeição ao disposto na cláusula 45.ª

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 49.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

f) No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, para as faltas previstas na alínea anterior, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;

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

h) As dadas, nos termos da lei e deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 50.ª

Efeitos das faltas

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

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

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

b) As previstas na alínea *i)*, sem prejuízo de decisão contrária da empresa;

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

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

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

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

Cláusula 51.ª

Comunicação e prova das faltas

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

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

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

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

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja

salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 53.ª

Véspera de Natal

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

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 54.ª

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

Cláusula 55.ª

Licença sem retribuição

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

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

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 56.ª

Regalias do trabalhador-estudante

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

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, a empresa pode comparticipar os mesmos.

3- A empresa pode, nomeadamente quando a área da formação seja coincidente, afim ou relevante para a atividade desempenhada, conceder aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- Quando o subsídio de estudo seja devido ou concedido pela empresa, o mesmo será pago de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

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

Cláusula 57.ª

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

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

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

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

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, 80 % das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 58.ª

Definição de retribuição

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

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

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

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

5- Nas revisões da tabela de vencimentos, as prestações remuneratórias, pagas de forma regular e periódica, direta ou indiretamente pela instituição ao trabalhador, não podem ser objeto de eliminação, redução, integração ou absorção noutra parcela remuneratória.

Cláusula 59.ª

Classificação da retribuição

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

a) Retribuição mínima de ingresso: A fixada nos termos

da cláusula 20.ª para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

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

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

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

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

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

a) Remuneração por trabalho suplementar;

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

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

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

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

Cláusula 60.ª

Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

sendo *Rm* a 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 61.ª

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

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

Cláusula 62.ª

Retribuição e subsídio de férias

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

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

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

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

Cláusula 63.ª

Subsídio de Natal

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

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

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

Cláusula 64.ª

Remuneração de trabalho noturno

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

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

Cláusula 65.ª

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 61.ª do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

i) 1.ª hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150,00 %;

ii) 2.ª hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175,00 %.

b) Noturno:

i) 1.ª hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,50 %;

ii) 2.ª hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 67.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:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo: *Rhn* = 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 re-

tribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

2,5 x *Rhn* x *T*

sendo *Rhn* = 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 67.ª e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 66.ª

Diuturnidades

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

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

3- 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 aufiram a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

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

Cláusula 67.ª

Subsídio de refeição

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

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

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

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

Cláusula 68.ª

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço e que incorram em despesas por conta da empresa têm direito a ser reembolsados, contra apresentação dos respectivos documentos justificativos, nos termos definidos pela empresa e em vigor em cada momento.

2- Nas deslocações para fora do local de trabalho contratualmente definido, os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

3- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

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

Cláusula 69.ª

Prémio de final de carreira

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

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

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado e na cláusula 96.ª, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efectiva.

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 efectiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 70.ª

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respetivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

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

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

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

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

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

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 71.ª

Transferência reversível com modificação do empregador

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

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

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

Cláusula 72.ª

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 73.ª

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 74.ª

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, 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.

Cláusula 75.ª

Sanções aplicáveis

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

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por 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 infracção e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravida de da infração e à culpabilidade do infractor, tomando-se ainda em conta a sua antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.

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

Cláusula 76.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 ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;

d) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio;

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

f) Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da empresa;

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

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

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

Cláusula 77.ª

Registo e comunicação de sanções

1- A empresa mantém devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efetuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a empresa fornece ao sindicato respetivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 78.ª

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infração disciplinar, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a empresa comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 74.ª

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

Cláusula 79.ª

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a empresa suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a empresa, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 80.ª

Resposta à nota de culpa, instrução e decisão

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

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

3- A empresa não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores

e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a empresa dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respetiva associação sindical.

Cláusula 81.ª

Execução da sanção

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

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 82.ª

Ilicitude do despedimento

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 74.ª;

b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;

c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;

d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;

e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em acção intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;

b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;

c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 81.ª

4- Na acção de impugnação judicial do despedimento, a empresa apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 81.ª, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 83.ª

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a empresa na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a empresa pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da empresa.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da empresa à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 84.ª

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- A empresa deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- A empresa deve assegurar, nas ações de formação que venha a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 68.ª é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 85.ª

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

A empresa é obrigada a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 86.ª

Medicina do trabalho

1- A empresa deverá dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 87.ª

Segurança Social

Todos os trabalhadores da empresa estão abrangidos pelo regime geral da Segurança Social.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 88.ª

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que ingressar no ensino oficial.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da empresa, a atribuição do subsídio infantil previsto (ou idêntico ao previsto) no anexo II, é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será pago metade do subsídio a cada um dos progenitores.

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

Cláusula 89.ª

Subsídio de estudo

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

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da empresa da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Assistência médica

Cláusula 90.ª

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os serviços de assistência médico-social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 92.ª e 93.ª, e são geridos pelo sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou comparticipações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 91.ª

Beneficiários

1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:

a) Os trabalhadores da empresa e respetivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou velhice (invalidez presumível) quan-

do se encontravam ao serviço da empresa e respetivos familiares;

c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente acordo ou do regime geral de Segurança Social.

2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.

3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do sector bancário, beneficiam do SAMS do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - Mais Sindicato, Sindicatos dos Bancários do Centro ou do Sindicato dos Bancários do Norte, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores, no ativo e na reforma, que se desfiliem do sindicato em que se encontram filiados, continuam a ser beneficiários do SAMS desse sindicato, mantendo-se nessa situação até se filiarem noutro.

5- Para efeitos do disposto nos anteriores, consideram-se familiares:

a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

6- São também beneficiários dos SAMS os ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por protocolos de adesão celebrados entre a empresa e os sindicatos subscritores do presente acordo

Cláusula 92.ª

Contribuições a cargo da empresa

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo da empresa constam do anexo III.

2- As contribuições referidas no número anterior são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do mês subsequente ao da publicação do presente acordo.

Cláusula 93.ª

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- As contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência, mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: A verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou velhice (invalidez presumível): A verba correspondente a 1,50 % do subsídio de doença ou pensão que aufiram da Segurança Social;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b)* e *c)* anteriores: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 92.ª que estaria a cargo da entidade empregadora.

2- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 94.ª

Entrega de contribuições, prazos e controlo

A empresa remeterá aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no número 1 da cláusula 92.ª e no número 1 da cláusula 93.ª

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 95.ª

Parentalidade

Aos trabalhadores da empresa é aplicável o regime de parentalidade legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições transitórias

Cláusula 96.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 5 e 7 da cláusula 150.ª do acordo coletivo de trabalho do sector bancário ora revogado, cujo texto consolidado foi publicado

no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2010.

TÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 97.ª

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, afasta a aplicação de anteriores versões do acordo coletivo de trabalho do sector bancário, nomeadamente aquele cujo último texto consolidado foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2009, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 39, de 22 de outubro de 2010, que deixará de ser aplicável aos trabalhadores da empresa a partir da data de entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 98.ª

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores referidos na cláusula 2.ª quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 99.ª

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de Segurança Social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 100.ª

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre a empresa e os sindicatos representados podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 101.ª

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à empresa o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação diretamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Subgrupo	Grupo funcional	Categorías	Nível
Grupo A	A1	Direção	Director	13
	A2	Serviços	Responsável de serviços	9
Grupo B	B1	Operacional	Gestor de clientes	7
	B2	Técnico	Técnico especialista	8
Grupo C	C1	Operacional	Técnico	7
			Administrativo operacional	6
	C2	Administrativo	Técnico	7
			Administrativo	6
			Assistente	5

Categorias profissionais do grupo A

Sub grupo A1 - Área diretiva

Diretores - Reportando ao presidente executivo, tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes.

Categorias profissionais do grupo A

Sub grupo A2 - Área serviços

Responsáveis de serviço - Reportando a um diretor tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora, na esfera dos serviços pelos quais são responsáveis; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do comité executivo; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B

Sub grupo B1 - Área comercial

Gestor de cliente - Reportando ao diretor responsável pela área comercial, exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as entidades que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma promover e vender os produtos

e serviços da empresa. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

Categorias profissionais do grupo B

Sub grupo B1 - Área técnica

Técnico especialista - Reportando ao responsável do serviço respetivo e podendo supervisionar outros técnicos, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Categorias profissionais do grupo C

Sub grupo C1 - Área operacional

Técnico - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Administrativo operacional - Aplica os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos operacionais em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade, quando mandatado para o efeito.

Categorias profissionais do grupo C

Sub grupo C2 - Área administrativa

Técnico - Executa, individualmente ou em equipa, as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio, manuais e processos aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico especialista; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Administrativo - Aplica os seus conhecimentos e experiência à prática quotidiana da entidade empregadora e executa as suas tarefas de acordo com os manuais e processos administrativos em vigor na empresa; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente - Realiza operações de carácter administrativo, sob orientação superior.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):

a) Grupo A - A correspondente ao nível 9;

b) Grupo B - A correspondente ao nível 7;

c) Grupo C - A correspondente ao nível 5.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

Nível	Tabela 2020	Tabela 2021	Tabela 2022
18	2 801,57 €	2 815,58 €	2 846,55 €
17	2 533,23 €	2 545,90 €	2 573,90 €
16	2 356,83 €	2 368,61 €	2 394,67 €
15	2 171,26 €	2 182,12 €	2 206,12 €
14	1 986,55 €	1 996,48 €	2 018,44 €
13	1 802,95 €	1 811,96 €	1 831,90 €
12	1 655,19 €	1 663,47 €	1 681,77 €
11	1 524,68 €	1 532,30 €	1 549,16 €
10	1 363,73 €	1 370,55 €	1 385,63 €
9	1 254,27 €	1 260,54 €	1 274,41 €
8	1 136,26 €	1 141,94 €	1 154,50 €
7	1 051,51 €	1 056,77 €	1 068,39 €
6	999,20 €	1 004,20 €	1 015,25 €
5	884,14 €	888,56 €	898,33 €

	2020	2021	2022
Subsídio refeição (cláusula 67.ª, número 1)	9,72 €	9,77 €	10,50 €
Diuturnidades (cláusula 66.ª)	42,19 €	42,40 €	42,87 €
Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68.ª número 2)	152 750,75 €	153 514,50 €	155 203,16 €
Indeminização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72.ª número 2)	152 750,75 €	153 514,50 €	155 203,16 €
Subsídio infantil (cláusula 88.ª número 1)	25,93 €	26,06 €	26,35 €
Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56.ª, número s 3 e 4)	19,89 €	19,99 €	20,21 €

Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89.ª número 1):			
A) 1.º ciclo ensino básico	28,82 €	28,96 €	29,28 €
B) 2.º ciclo ensino básico	40,73 €	40,93 €	41,38 €
C) 3.º ciclo ensino básico	50,61 €	50,86 €	51,42 €
D) Ensino secundário	61,47 €	61,78 €	62,46 €
E) Ensino superior	70,43 €	70,78 €	71,56 €

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.ª (valores em euros):

Contribuições para os SAMS	Ano 2020	Ano 2021	Ano 2022
Por cada trabalhador no ativo	129,12 €	129,77 €	131,20 €
Por cada reformado	89,28 €	89,73 €	90,72 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	38,64 €	38,83 €	39,26 €

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

Depositado em 8 de agosto de 2022, a fl. 2 do livro n.º 13, com o n.º 187/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros ao acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e as mesmas associações sindicais

Acordo de adesão entre a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, às alterações ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre estes sindicatos e a Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022.

1- A Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF), com sede na Avenida da República, n.º 76, em Lisboa, inscrita com o número de pessoa coletiva n.º 501328599, contribuinte da segurança social 20004587168, por um lado; e

o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), pessoa coletiva n.º 500952205, com sede na Avenida Almirante Reis, n.º 133, 5.º D.to, em Lisboa;

o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal, pessoa coletiva n.º 502326956, com sede na Rua Professor Fernando da Fonseca, n.º 16, em Lisboa;

e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, pessoa coletiva n.º 501081674, com sede na Rua do Breiner, n.º 259 - 1.º, Porto, por outro,

celebraram, em 30 de julho de 2021, um acordo de adesão (AA) ao acordo coletivo de trabalho (ACT) outorgado pela Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e aqueles sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2020, AA aquele publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2021.

2- No passado dia 25 de março de 2022, os outorgantes do ACT alteraram o respetivo anexo IV (que já havia sido alterado em 6 de julho de 2021, conforme publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021), acordando, uma nova tabela salarial para 2022, alterações que foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022.

3- Assim, a ASF, o STAS, o SISEP e o SINAPSA celebram, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente AA às alterações ao anexo IV do ACT, outorgado

pela Liberty Seguros, Compañia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e os Sindicatos, alterações essas publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2022.

2- O presente AA aplica-se a um (1) empregador e a cerca de 260 trabalhadores.

3- O AA aplica-se em todo o território nacional e à atividade de supervisão de seguros e fundos de pensões.

4- O AA acompanha a vigência do ACT a que se adere.

5- No que respeita às carreiras, promoções, estatuto e progressão remuneratória, a ASF manterá em vigor o Regime de Carreiras e Estatuto Remuneratório da ASF, aprovado em reunião do conselho de administração, de 20 de julho de 2018, com a alteração ao anexo V aprovada em reunião do conselho de administração, de 16 de maio de 2019, bem como as contribuições para o fundo de pensões, previstas no contrato constitutivo do Fundo de Pensões dos Trabalhadores da ASF.

Este acordo é feito em 5 (cinco) vias de igual valor e conteúdo, um para cada contraente e a quinta para depósito no serviço competente do ministério responsável pela área laboral, sem prejuízo do seu envio em documento eletrónico.

Lisboa, 28 de junho de 2022.

Pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF):

Armando José Pinheiro Santos, na qualidade de legal representante.

João Miguel Roberto de Santa Rita Colaço, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

Pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal:

António Carlos Videira dos Santos, na qualidade de legal representante.

Elisabete Dourado Silva Lima, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Depositado em 5 de agosto de 2022, a fl. 2 do livro n.º 13, com o n.º 186/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente:

Luís Manuel Noura Grabulho.

Vice-presidentes:

Hélder Frederico Campos Guedes Cruz.
Paulo Jorge Rodrigues.
Teresa Santos Silva.
João Baptista Soares Matos.
Natércia Maria Rodrigues Silva.

Tesoureiro:

Manuel Alberto Almeida Silva.

Secretários:

Maria João Silva Pereira Grou.
Ana Gisela Crespo Ferreira.

Vogais:

Elisa Maria Ferreira Estanislau.
Cristina Maria Silva Oliveira.
António Manuel Moreira Ribeiro.
Carina Isabel C. Rodrigues Teixeira.
Paula Cristina Oliveira Martins.
Maria Fátima Santos Tolentino Garcia.
Florêncio Santos Pires Freitas.
José Luís Dias Almeida.
Manuel António Ferreira Fernandes.
Márcio Rafael Palma Azevedo.
Daniela Sofia Monteiro Queirós.
Carla Maria Tavares Pinho.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

CIMPOR - Indústria de Cimentos, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

João Diogo Ribeiro da Silva Pitacho.
Manuel Pereira Barbosa.
Maria de Fátima Marques Messias.
Rogério António Carvalho Alves Gomes.
Rui Manuel Lebre dos Santos.

Suplentes:

António Rodrigues Lopes.
Bruno Filipe dos Santos Marques.
Carlos Augusto da Conceição Ferreira.

Subcomissão centro de produção de Alhandra (CPA)

Efetivos:

António Rodrigues Lopes.
João Diogo Ribeiro da Silva Pitacho.

Suplentes:

Duarte Mota Tavares.
Maria de Fátima Marques Messias.

Subcomissão centro de produção de Souselas (CPS)

Efetivos:

Rogério António Carvalho Alves Gomes.
Rui Manuel Lebre dos Santos.
Bruno Filipe dos Santos Marques.

Subcomissão centro de produção de Loulé (CPL)

Efetivo:

Mário Rui Figueiras Rodrigues Pardal.

Subcomissão entreposto da Maia

Efetivo:

Manuel Pereira Barbosa.

Suplente:

Carlos Augusto da Conceição Ferreira.

Registado em 3 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 70, a fl. 54 do livro n,º 2.

Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores e as subcomissões de trabalhadores eleitas em 2 de junho de 2022 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Joao Paulo Magalhaes Figueiredo.
Júlio Leandro Sousa Santos.

Helena Cristina Franco Diniz Correia.
Isabel Maria Sousa Barros.
Nelson Martinho Santos.
Luís Alberto Alves Teixeira.

Luis Miguel Rodrigues Vieira Lopes.
Nuno Augusto Silva Moreira.
Ana Rita Fonseca Camara Leme Mendonca.
Eva Maria Martins Belo Felgueiras Santo António.
Hugo Alves Carvalho.

Subcomissões de trabalhadores

Efetivos:

Unidade orgânica	Trabalhador eleito
MGAI - Gestão patrimonial	Acacio Joaquim Branco Martins Fernandes.
Ourém	Ana Margarida Mendes Alves Feliciano.
Cova da Piedade	Artur Jorge Lucas Pedroso.
DMK - Dep. oferta gestão seg. particulares	Carla Maria Fernandes Esse.
Santo Tirso	Carla Silvia Nogueira Silva.
Porto - Areosa	Carla Sonia Marujo Miguel Pereira.
Leiria - Casco da Gama	Carlos Jose Pinto Mendes.
Vila Real de Santo António	Carlos Manuel Conduto.
DCESSP - Dep. micro emp. sust.	Catarina Alexandra Fernandes Oliveira Cortico.
Porto - Fernão Magalhães	Claudia Alexandra Mourao Cunha.
Gondomar	Cristina Margarida Andrade Pinto Pontes.
Felgueira	Daniel Eduardo Alegre Cunha Mesquita.
Aveiro - São Bernardo	Elisabete Oliveira Gala.
Viseu - Marzovelos	Elsa Maria Santos Lopes.
Rio Tinto	Fernando Manuel Guedes Augusto.
Albergaria-A-Velha	Filipe Nuno Santos Martins.
DRC - Nuc. negocial Lisboa	Isabel Alexandra Sanches Gonzalez Gouveia Fernandes.
Faro - S. Luis	Joao Pedro Cordeiro Leonardo.
Portimão - S. Pedro	José João Rodrigues Mendonça.
Lordelo - Paredes	José Nuno Cipreste Socorro Costa.
V. Nova de Gaia - Av. República	Liliana Luzia Pereira Prazeres Carvalho.

Porto - Ramalde	Lucia Amorim Almeida.
V. Nova de Gaia - Sandim	Luís Miguel Barradas Marinho.
Póvoa do Varzim - Pc Almada	Luis Miguel Moreira Chanoca.
Setúbal - Praça Portugal	Luis Miguel Quintas Cruz.
V. Nova de Gaia - Oliveira do Douro	Manuel Alberto Magalhães Cunha.
Pedroso	Marcirio Jose Pereira Silva.
Lamego	Margarida Maria Cortes Cardoso Pina.
Fátima	Maria Elisabete Jesus Pereira.
Aradas	Maria Miguel Coutinho Silva Lopes.
Aveiro - Eucalipto	Maria Rosario Deus Pereira Trindade Miranda.
Torres Vedras	Maria Rute Silva Varatojo.
Sintra	Marisa Costa Pereira.
Monção	Marta Alexandra Cerdeira Lima.
Centro empresas Leiria	Nuno Guilherme Santos Serrador Mendes Pereira.
DCESSP - Dep. grande Porto	Nuno Miranda Quintela Marques.
Estarreja	Nuno Ricardo Rodrigues Curado Matias.
Alcobaça	Nuno Rui Barqueiro Carlinhos.
Elvas	Oscar Romeu Reis Martins.
DAC - Análise Crédito Particulares	Paulo Jorge Pinho Ferreira.
DCNC - Penafiel	Pedro Miguel Bessa Ferreira Sobral.
Valongo	Pedro Miguel Ferreira Matos Gomes.
DBE - Dep. empresas Sul	Pedro Miguel Gusmão Gancho.
Rebordosa	Rui Manuel Eiriz Maltez.
Ericeira	Sandra Marina Milheiros Simoes Correia.
Lagos	Sérgio Filipe Correia Escala.
Amarante	Sílvia Maria Baptista Pinto.
DRM - Dep. reg. grande Porto	Sonia Alexandra Queiros Correia Falcao Ribeiro.

V. Nova de Gaia - Valadares	Susana Manuela Miranda Nascimento Fontes.
Parede	Teresa Maria Silva Costa Alexandre.
Paços de Ferreira	Vitor André Fernandes Silva.
Tavira	Vitor Hugo Martins Salvador.
Ermesinde	Vitor Manuel Santos Oliveira.
Albufeira	Vitor Paulo Silva Custodio.

Registado em 5 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 71, a fl. 54 do livro n.º 2.

Entidade Reguladora da Saúde (ERS) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 19 de julho de 2022 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Ana Paula de Pinho Teixeira Mendes Cabral.
Rui Manuel Capela Pimentel.
Ana Margarida Campos Baila Azeredo Lobo.

Registado em 9 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 54 do livro n.º 2.

CRISAL - Cristalaria Automática, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 3 de maio de 2022 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Nelson Fernando Duarte Hilário.
Dário Filipe Salgueiro Pereira.
Sílvia Teresa Morgado Carvalho.
Edgar João Ferreira Bom.
André Alexandre Duarte Vicente Alves.

Suplentes:

Inês Sofia Gomes Coutinho.
Jorge Manuel Gil Gaspar.
Ricardo Manuel Azevedo Martins.
Márcia Catarina da Silva Figueiredo.
João Miguel Fonseca Carvalho.

Registado em 9 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 54 do livro n.º 2.

Renault Cacia, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de julho de 2022 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Manuel Alberto Vieira Dantas Gonçalves Chaves.
Francisco José Pereira da Costa.
Bruno Rafael Pereira Correia.
Nuno Miguel Bento Ferreira.
Jacinto Luís da Silva Duarte.
João Manuel Pereira de Almeida.
Luís André Vieira José.

Registado em 9 de agosto de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fl. 54 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Armatis Portugal, L.da - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de agosto de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Armatis Portugal, L.da

«Pela presente comunicação 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 28 de outubro de 2022, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Empresa: Armatis Portugal, L.da

Morada: Rua dos Heróis e Mártires de Angola, n.º 21 - 5.º Piso - 4000-285 Porto.»

(*Seguem as assinaturas de 102 trabalhadores.*)