

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	4
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outra	7
- Contrato coletivo entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra	10
- Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global	13
- Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras e texto consolidado	47
- Acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado	111
- Acordo coletivo entre a Generali Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras	159
- Acordo de empresa entre a Oitante, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outros - Alteração salarial e outras	163

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) - Alteração	168
- SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas - Alteração	185

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Eleição 199

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM) - Alteração 200

II – DIREÇÃO:

- Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM) - Eleição 213
- APERLU - Associação Portuguesa de Empregadores do Sector dos Resíduos e Limpeza Urbana - Eleição 214

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Amcor Flexibles Portugal, L.^{da} - Convocatória 215

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Eleição 216
- Câmara Municipal de Marco de Canaveses - Eleição 217

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

- CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES 218
- 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES 219
- 4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO 223

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 eletrónico respeita aos seguintes documentos:

- Estatutos de comissões de trabalhadores, de comissões coordenadoras, de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Identidade dos membros das direcções de associações sindicais e de associações de empregadores;
- Convenções colectivas e correspondentes textos consolidados, acordos de adesão e decisões arbitrais;
- Deliberações de comissões paritárias tomadas por unanimidade;
- Acordos sobre prorrogação da vigência de convenções coletivas, sobre os efeitos decorrentes das mesmas em caso de caducidade, e de revogação de convenções.

O Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro de 2022, que alterou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), estabelece, designadamente, a necessidade de articulação entre o ministério responsável pela área da Administração Pública e o ministério responsável pela área laboral, com vista à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* dos atos de Direito Coletivo no âmbito da LTFP, a partir de 1 de janeiro de 2023.

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.

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Revisão

No CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024, são introduzidas as seguintes alterações:

(...)

Cláusula 1.^a

Âmbito e atividade

1- O presente CCT vincula, por um lado todas as empresas representadas pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins, que se dediquem, no território nacional, à atividade da indústria de tripas (CAE 10110 e 10130) e, por outro, aos trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 700 (setecentos trabalhadores) divididos por 4 (quatro) empresas.

3- As partes acordam em requerer o alargamento de âmbito por extensão do presente CCT às empresas que se dediquem às atividades referidas no número 1 e não estejam inscritas na associação outorgante e aos trabalhadores ao seu serviço.

(...)

Cláusula 18.^a-A

Tolerância de ponto

As entidades patronais devem conceder tolerância de ponto de duas horas na saída do final do turno dos dias de aniversário dos trabalhadores, apenas quando tais dias ocorram em dias úteis e efetivos de trabalho (sem lugar a gozo em outro dia quando assim não seja) segundo o calendário de laboração de cada empresa e com produção de efeitos a partir de 1 de março de 2025 (sem qualquer aplicação retroativa).

(...)

Cláusula 31.βA

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 6,50 € (seis euros e cinquenta cêntimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2025.

(...)

ANEXO II

Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

Grupo	Categorias	Classe	2025 - ITA Euro
I	Encarregado geral		1 044,50
	Encarregado		995,00
II	Chefe de setor		1 033,00
	Sub-chefe		1 005,50
	Manobrador de empilhador		1 003,50
	Preparador/distribuidor MP Manipulador	1. ^a	974,50
	Estufeiro Embalador	2. ^a	950,50
III	Revisor		890,50
IV	Chefe		934,50
	Calibrador de tripa de carneiro Medidor de tripa de carneiro	1. ^a	882,50
	Verificador-controlador	2. ^a	875,00
V	Separador de produtos Raspador-desembaraçador Medidor Entubador Aproveitador de produtos	1. ^a	875,00
	Atador Calibrador Costureiro Enfiador-moldador Colador Cortador Salgador	2. ^a	874,00
VI	Trabalhador da limpeza		874,00
VII	Praticante		874,00

(...)

Porto, 20 de fevereiro de 2025.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:

Bernardino Augusto Oliveira Gomes, presidente/diretor.*Maria do Céu Cabral Barata*, tesoureiro/diretor.

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

José Armando Figueiredo Correia, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 20 de março de 2025, a fl. 92 do livro n.º 13, com o n.º 65/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial e outra

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

(Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 48 empregadores e a 6435 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de agosto de 2024.

Cláusula 25.^a

(Subsídio de alimentação e refeições em deslocação)

1- Nas empresas onde não seja fornecida alimentação em espécie, os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 4,00 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sendo este pagamento devido a partir de 1 de julho de 2025.

2- As empresas subsidiarão todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

ANEXO II

Tabela salarial

A	Director	1 250,00 €
B	Chefe de área	1 190,00 €
C	Contabilista	1 100,00 €
D	Supervisor de equipa	995,00 €

E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	965,00 €
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogoeiro	925,00 €
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	885,00 €
H	Operário não especializado	870,00 €
I	Estagiário	870,00 €

* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, com exceção do disposto na parte final do novo número 1 da cláusula 25.^a supra.

Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/Indústria de Lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

- Tabela salarial: 5,97 % de média, nas categorias A a H, inclusive. A categoria I sofreu um aumento extraordinário, por forma a equipará-la, em termos salariais, à categoria H, pelo que, no corrente ano, a atualização respetiva não deverá ser considerada para a média de aumento da tabela salarial;
- Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %;
- Subsídio de alimentação: 4,00 €.

Porto, 16 de janeiro de 2025.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

José Manuel Esteves de Aguiar, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

Elisabete Maria Almeida Maia, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

José Vítor de Abreu Freire dos Santos, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

António Manuel dos Santos Ribeiro, mandatário.

Hugo Manuel Correia Madaleno, mandatário.
Carlos Manuel Gomes Andrade, mandatário.
Octávio José Santos Tabanez, mandatário.
Tiago José Ramos Martins, mandatário.

Depositado em 24 de março de 2025, a fl. 92 do livro n.º 13, com o n.º 68/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra

Cláusula prévia

(Âmbito da revisão)

O CCT para a indústria de moagens de trigo, milho e centeio, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, com alterações publicadas em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2024, é parcialmente revisto nos termos seguintes:

(...)

Cláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

1- (...)

2- O presente CCT abrange um universo de 18 empresas, num total de 220 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**(Vigência)**

1- (...)

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

(...)

Cláusula 66.^a**(Subsídio de alimentação)**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 7,00 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

(...)

ANEXO II

Retribuição certa mínima

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (€)
I	Moleiro Analista Engenheiro alimentar	950,00
II	Ajudante de moleiro Oficial eletrícista Motorista Serralheiro mecânico Primeiro escriturário	925,00
III	Encarregado de secção Fiel de armazém Segundo escriturário	910,00
IV	Ajudante de motorista/distribuidor Condutor de máquinas Ensacador-pesador	900,00 (a)
V	Auxiliar de laboração Empregado de balcão Guarda ou porteiro Preparador de laboratório Estagiário Empacotador	890,00
VI	Servente de limpeza Aprendiz Vendedor/comercial	880,00

(a) O ajudante de motorista/distribuidor, quando proceda à condução de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 20 de fevereiro de 2025.

Pela ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados:

Dina Maria Mendes Costa, mandatária.

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

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 24 de março de 2025, a fl. 92 do livro n.º 13, com o n.º 69/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial, vigência, denúncia e revisãoCláusula 1.^a

Âmbito e área de aplicação

1- O presente acordo coletivo de trabalho - ACT aplica-se em todo o território nacional, obrigando, por um lado, as associações de regantes e beneficiários outorgantes que exerçam a atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a sua categoria profissional, que sejam ou venham a ser representados pelo sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos pela presente convenção 21 empregadores e 1500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial constante no anexo III e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Cláusula 3.^a

Denúncia e revisão

Aplica-se os artigos 485.º a 503.º do Código do Trabalho:

1- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial;

2- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração;

3- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da data da receção daquela;

- 4- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as cláusulas que a parte que responde não aceita;
- 5- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 30 dias imediatos a contar do prazo fixado no número 3;
- 6- No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano;
- 7- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem incluindo a arbitragem voluntária;
- 8- Enquanto não entrar em vigor um novo texto de revisão, mantém-se vigente o texto em vigor.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

- 1- Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou disposto no anexo I deste ACT, entende-se como condições gerais de admissão:
 - a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
 - b) Escolaridade obrigatória;
 - c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar.
- 2- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada, em igualdade de condições, preferência aos trabalhadores já ao serviço e que possuam as qualificações necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT serão classificados pela entidade patronal segundo as funções efetivamente desempenhadas e de acordo com o disposto no anexo II.

Cláusula 6.^a

Carreiras profissionais

As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se regulamentadas no anexo I.

Cláusula 7.^a

Período experimental

1- A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental, com os deveres e direitos decorrentes dos artigos 111.º a 114.º do Código do Trabalho, em especial, por um período de 90 dias para a generalidade dos trabalhadores, 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que possuam uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança e de 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

- 1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outros considera-se feita a título provisório.
- 2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento do trabalhador a substituir.
- 3- A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituído não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituído regalias ou direitos pessoais do substituído.

Cláusula 9.^a**Quadro de pessoal**

As associações de regantes e beneficiários obrigam-se, nos termos legais e deste ACT, a remeter cópia do quadro de pessoal para o SETAAB, bem como a tê-lo afixado em local próprio e visível.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 10.^a**Deveres gerais das partes**

Aplica-se o artigo 126.º do Código do Trabalho:

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações;

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

Cláusula 11.^a**Deveres do empregador**

Aplica-se o artigo 127.º do Código do Trabalho:

1- O empregador deve, nomeadamente:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

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

d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;

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

h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;

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

j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias.

2- Na organização da atividade, o empregador deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- O empregador deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- O empregador deve, sempre que celebre contratos de trabalho, comunicar, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, a adesão a fundo de compensação do trabalho ou a mecanismo equivalente.

5- A alteração do elemento referido no número anterior deve ser comunicada no prazo de 30 dias.

6- Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais.

7- Prestar ao SETAAB todas as informações e esclarecimentos que este solicite quanto ao cumprimento deste ACT.

Cláusula 12.^a**Deveres do trabalhador**

Aplicando-se o artigo 128.º do Código do Trabalho:

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

- a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador respeitantes a execução ou disciplina do trabalho, bem como a segurança e saúde no trabalho, que não sejam contrárias aos seus direitos ou garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções do empregador como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

Cláusula 13.^a**Garantias do trabalhador**

Aplica-se o artigo 129.º do Código do Trabalho:

1- É proibido ao empregador:

- 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;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos neste ACT e no Código do Trabalho;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

Cláusula 14.^a**Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

A entidade patronal pode, quando o interesse da associação o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

CAPÍTULO IV

Livre exercício dos direitos e atividade sindicalCláusula 15.^a**Exercício dos direitos sindicais**

O exercício da atividade sindical e respetivos direitos dos trabalhadores, seus delegados sindicais e dirigentes regular-se-ão pela legislação vigente.

CAPÍTULO V

Local de trabalho, transferências e deslocações em serviçoCláusula 16.^a**Local de trabalho**

1- O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador, de acordo com o disposto no artigo 193.º do Código do Trabalho.

2- Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 17.^a**Transferências do trabalhador para outro local de trabalho**

Aplicam-se os artigos 194.º a 196.º do Código do Trabalho:

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

2- No caso previsto no número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a associação provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador;

3- A entidade patronal custeará as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência, conforme previsto na legislação vigente.

Cláusula 18.^a**Deslocações em serviço**

1- Quando os trabalhadores tenham que se deslocar em serviço dentro da área de trabalho, deverá aos mesmos ser assegurado:

a) O transporte desde a sede da associação ou local acordado entre as partes, até ao local onde prestem o trabalho; ou

b) Um subsídio de deslocação, nos termos da alínea *a)* do ponto seguinte.

2- Quando os trabalhadores tenham de se deslocar em serviço para fora da área de trabalho, terão direito ao transporte ou, na sua falta, a um subsídio de deslocação, nos seguintes termos:

a) A 25 % do preço da gasolina sem chumbo/98 por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria, até ao limite legal de isenção do Imposto sobre Rendimentos das Pessoas Singulares (IRS) e do Regime Contributivo da Segurança Social;

b) Alimentação e alojamento no valor de:

– Pequeno-almoço	3,30 €;
– Almoço ou jantar	10,90 €;
– Ceia	8,70 €;
– Alojamento com pequeno-almoço	36,70 €.

As partes podem acordar o pagamento das despesas mediante a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

c) A remuneração correspondente a horas extraordinárias, sempre que a duração média do trabalho mensal, incluído o tempo gasto nos trajetos e espera, na ida e no regresso exceda o horário de trabalho.

CAPÍTULO VI

Duração do trabalhoCláusula 19.^a**Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este ACT e associados no sindicato outorgante, não pode ser superior a quarenta horas por semana, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, nem pode ser superior ao estabelecido nos CCT - Contratos coletivos de trabalho da agricultura, outorgados pelo SETAAB em cada região.

2- Para os trabalhadores com funções administrativas e técnicas não pode ser superior a trinta e cinco horas semanais distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

3- Os restantes trabalhadores não referidos no número anterior passam a usufruir de uma redução de uma hora complementar por semana, durante um período de quatro meses consecutivos, a acordar diretamente com a associação e a definir com 30 dias de antecedência a partir do 1.º mês do referido período, para além do consagrado na cláusula 20.^a relativamente ao horário especial de trabalho.

Cláusula 20.^a**Horário especial de trabalho**

1- Os períodos normais de trabalho fixados na cláusula anterior podem ser alargados até ao limite de duas horas diárias de segunda-feira a sexta-feira ou até cinco horas ao sábado.

2- O alargamento não pode exceder quatro meses em cada ano civil.

3- O alargamento referido no número anterior pode ser efetuado num único período, ou em dois, desde que separados entre si pelo intervalo mínimo de um mês.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula a duração média do período normal de trabalho semanal não poderá exceder quarenta e oito horas, num período de referência de quatro meses.

5- Para cumprimento do estabelecido nos números 1 e 2 da cláusula anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da forma seguinte:

a) Redução diária de horário igual ao alargamento praticado por igual período;

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial do trabalho, sem considerar, para efeito desta contagem as ausências previstas na cláusula 30.^a bem como as tolerâncias de ponto concedidas pela associação.

6- A compensação deverá, tanto quanto possível, processar-se de acordo com os interesses do trabalhador.

7- O início deste regime será obrigatoriamente comunicado, aos trabalhadores por ele abrangidos, e aos sindicatos que os representam, com uma antecedência mínima de oito dias.

8- Quando a deslocação dos trabalhadores que laborem em HET (horário especial de trabalho) não esteja assegurada por transportes coletivos, as associações garantirão os adequados transportes.

9- Durante o período de HET (horário especial de trabalho) prestado nos termos desta cláusula, as associações de regantes e beneficiários só deverão recorrer à prestação de trabalho suplementar dos trabalhadores abrangidos por motivos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a associação, devidamente fundamentados.

10- Durante o período de alargamento do horário será pago aos trabalhadores abrangidos um subsídio de base mensal de 37,00 €.

Cláusula 21.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- Condições de isenção de horário de trabalho:

a) Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das situações previstas no artigo 218.º do Código do Trabalho.

2- Modalidades e efeitos de isenção de horário de trabalho:

a) As partes podem acordar numa das modalidades de isenção de horário de trabalho previstas no artigo 219.º do Código do Trabalho.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado nos casos e termos previstos na lei, nomeadamente nos artigos 226.º a 231.º do Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho por turnos

- 1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, os horários de trabalho poderão ser organizados em regime de turnos, nos termos dos artigos 220.º a 222.º do Código do Trabalho.
- 2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua, ou descontínua, em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.
- 3- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho fixados de harmonia com o disposto na cláusula 19.^a deste ACT.
- 4- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

Cláusula 24.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:
 - a) Artigo 224.º - Duração do trabalho de trabalhador noturno;
 - b) Artigo 225.º - Proteção de trabalhador noturno.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 25.^a

Descanso semanal

- 1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar.
- 2- Só excepcionalmente e nos termos previstos na lei, nomeadamente no artigo 232.º do Código do Trabalho, poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores.
- 3- Para os guardas de portas de água poderá o descanso semanal complementar ser alterado para outro dia da semana, sempre que o trabalhador e a associação nisso acordem expressamente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 26.^a

Feriados

- 1- São feriados obrigatórios os dias:
 - 1 de Janeiro;
 - Sexta-Feira Santa;
 - Domingo de Páscoa;

25 de Abril;
1 de Maio;
Dia de Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
25 de Dezembro, conforme previsto no artigo 234.º do Código do Trabalho.

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

3- Poderão ainda ser observados como feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

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

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 27.^a

Direito a férias

Aplica-se o artigo 237.º do Código do Trabalho:

1- O trabalhador tem direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas, que se vence em 1 de janeiro;

2- O direito a férias, em regra, reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, mas não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço;

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação, económica ou outra, sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula seguinte;

4- O direito a férias deve ser exercido de modo a proporcionar ao trabalhador a recuperação física e psíquica, condições de disponibilidade pessoal, integração na vida familiar e participação social e cultural.

Cláusula 28.^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 da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.

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

4- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 29.^a

Outras situações sobre férias

1- Os trabalhadores que optem por gozar pelo menos metade das férias no período compreendido entre novembro e fevereiro terão direito ao acréscimo de mais um dia de férias, sem acréscimo de retribuição do respetivo subsídio.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 239.º - Casos especiais de duração do período de férias;

b) Artigo 240.º - Ano do gozo das férias;

c) Artigo 241.º - Marcação do período de férias;

d) Artigo 242.º - Encerramento para férias;

e) Artigo 243.º - Alteração do período de férias por motivo relativo à empresa;

- f) Artigo 244.º - Alteração do período de férias por motivo relativo ao trabalhador;
- g) Artigo 245.º - Efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito a férias;
- h) Artigo 246.º - Violação do direito a férias;
- i) Artigo 247.º - Exercício de outra atividade durante as férias.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 30.ª

Definição de falta

Aplica-se o artigo 248.º do Código do Trabalho:

- 1- Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário;
- 2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos serão adicionados para determinação da falta;
- 3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 31.ª

Tipos de falta

Aplica-se o artigo 249.º do Código do Trabalho:

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada;
- 2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 251.º do Código do Trabalho:
 - Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
 - Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim o 1.º grau na linha reta;
 - Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.
 - c) A motivada pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no artigo 91.º do Código do Trabalho;
 - d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) A motivada pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho, respetivamente;
 - f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada filho menor;
 - g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;
 - h) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A;
 - i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
 - k) A que por lei seja como tal considerada.
- 3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 32.^a**Outras situações sobre faltas**

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 250.º - Imperatividade do regime de faltas;
- b) Artigo 251.º - Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim;
- c) Artigo 252.º - Falta para assistência a membro do agregado familiar;
- d) Artigo 253.º - Comunicação de ausência;
- e) Artigo 254.º - Prova de motivo justificativo de falta;
- f) Artigo 255.º - Efeitos de falta justificada;
- g) Artigo 256.º - Efeitos de falta injustificada;
- h) Artigo 257.º - Substituição da perda de retribuição por motivo de falta.

SECÇÃO V

Licença sem retribuiçãoCláusula 33.^a**Concessão e efeitos da licença sem retribuição**

1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, por período determinado, nos termos do artigo 317.º do Código do Trabalho.

2- O empregador deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição apresentado pelo trabalhador no prazo de dez dias, considerando-se que a ausência de resposta equivale à concessão de licença nos termos em que foi requerida.

3- Poderá ser contratado pelo empregador um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

4- O trabalhador tem direito a licença sem retribuição de duração superior a 60 dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino.

5- Em situação prevista no número anterior, o empregador pode recusar a concessão de licença:

- a) Quando, nos 24 meses anteriores, tenha sido proporcionada ao trabalhador, formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim;
- b) Em caso de trabalhador com antiguidade inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando se trate de microempresa ou de pequena empresa e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Em caso de trabalhador incluído em nível de qualificação de direção, chefia, quadro ou pessoal qualificado, quando não seja possível a sua substituição durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.

6- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Remuneração do trabalhoCláusula 34.^a**Princípio geral**

1- As remunerações certas e mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as que constam no anexo III.

2- Sempre que um trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e uma parte variável, ser-lhe-á assegurada, independentemente desta, a retribuição certa prevista neste ACT.

3- A retribuição mista referida no número anterior deverá ser considerada para todos os efeitos previstos neste ACT.

4- Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das expressas nas normas referidas no presente ACT, tendente a reduzir os mínimos nele estabelecidos.

5- Todos os trabalhadores com as categorias constantes no anexo II têm direito a um sistema de progressão automática com base numa grelha composta por 5 escalões, conforme consta no anexo III. Essa progressão será efetuada sempre que o trabalhador não seja promovido ao nível superior e obedece às seguintes regras:

a) A evolução nos escalões é feita automaticamente de 3 em 3 anos;

b) Em caso de promoção a nova categoria, o trabalhador passará a ser retribuído pelo escalão correspondente a essa categoria, cujo valor seja igual ou imediatamente superior ao do nível que auferia, à data da promoção.

Cláusula 35.^a

Remuneração horária

Aplica-se o artigo 271.º do Código do Trabalho:

O valor de remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

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

Sendo Rm o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 36.^a

Remunerações dos trabalhadores que exerçam funções de diferentes categorias

Sempre que um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, ser-lhe-á atribuída a remuneração correspondente à mais elevada, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Substituições temporárias

Sempre que o trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores e funções diferentes, passará a receber a retribuição correspondente à da categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar, conforme o número 4 do artigo 120.º do Código do Trabalho.

Cláusula 38.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm o direito a uma remuneração especial igual a 20 % da retribuição mensal.

Cláusula 39.^a

Remuneração de trabalho suplementar

Aplica-se o artigo 268.º do Código do Trabalho:

1- Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas anuais:

1.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas anuais:

2.1- O trabalho prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

3- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas anuais;

b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas anuais.

Cláusula 40.^a

Subsídio de turno

1- A prestação de trabalho em regime de turno confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na remuneração mensal normal:

- a) 20 % em regime de dois turnos em que apenas um seja totalmente ou parcialmente noturno;
- b) 25 % em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente noturno.

2- O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho noturno.

Cláusula 41.^a

Remuneração do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, conforme o número 1 do artigo 266.º do Código do Trabalho.

Cláusula 42.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço e deve ser paga antes do início daquele período, conforme artigo 264.º do Código do Trabalho.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm o direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 43.^a

Subsídio de Natal

Aplica-se o artigo 263.º do Código do Trabalho:

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano;

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano;

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

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

5- Para trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste ACT, o subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 44.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço com carácter de permanência e em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de 41,00 €, a cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Para a atribuição das diuturnidades será levado em conta todo o tempo de serviço prestado, desde o início da exploração das obras, independentemente do organismo responsável pelas mesmas, bem como o tempo de serviço prestado anteriormente em associações de regantes e beneficiários.

3- As diuturnidades acrescem à retribuição de base certa.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT terão direito, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 7,20 €.

2- Não haverá lugar ao subsídio de refeição, designadamente nas seguintes situações de faltas e licenças:

- a) Férias;
- b) Doença;

- c) Casamento;
- d) Nojo (falecimento);
- e) Assistência a familiares;
- f) Faltas injustificadas;
- g) No exercício do direito à greve;
- h) Por aplicação de suspensão preventiva e no cumprimento de penas disciplinares.

3- O valor do subsídio referido no número 1 não será ainda considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 46.^a

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal para falhas no valor de 31,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respetivas funções, por período igual ou superior a 15 dias, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 47.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no ponto 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar ou através do ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
- c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;
- d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;
- e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO X

Cessaçã o do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
 - 1) Caducidade;
 - 2) Revogação;
 - 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 4) Despedimento coletivo;
 - 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 6) Despedimento por inadaptação;
 - 7) Resolução pelo trabalhador;
 - 8) Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 49.^a

Outras disposições sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;
 - 2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do empregador:
 - 1) Artigos 351.º a 380.º - Modalidades de despedimento:
 - 1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 1.2) Despedimento coletivo;
 - 1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 1.4) Despedimento por inadaptação.
 - 2) Artigos 381.º a 393.º - Ilicitude de despedimento.
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - Artigos 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - Artigos 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 50.^a

Princípios gerais

1- As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente, nomeadamente a referida no número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.^a

Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Nos termos do número 2 da cláusula anterior, é criada em cada empresa uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária.

2- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3- As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 52.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na empresa ou listas que apresentem subscritas, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

5- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

6- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes, pela ordem indicada na respetiva lista.

7- Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês.

8- O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Para a realização das obrigações definidas na legislação vigente, as empresas devem garantir a organização das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, estas atividades poderão ser desenvolvidas por um ou mais trabalhadores, por um único serviço ou serviços distintos, internos ou externos à empresa ou ao estabelecimento, bem como na parte relativa higiene e segurança, pela própria empresa, se tiver preparação adequada, tendo em conta a natureza das atividades, a dimensão da empresa, estabelecimento ou serviço e o tipo de riscos profissionais e respetiva prevenção existente e verifique ser inviável a adoção de outra forma de organização das atividades.

3- As empresas designarão ou contratarão os trabalhadores suficientes e com a qualificação adequada, de modo a assegurar as referidas atividades.

4- Os trabalhadores designados devem exercer as funções específicas com zelo e não podem ser prejudicados pelo exercício destas atividades, pelo que a entidade patronal deve, nomeadamente, proporcionar-lhes o tempo necessário e a informação e meios adequados ao exercício daquelas funções.

Cláusula 54.^a

Comunicações dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras notificações previstas em legislação especial, a associação deve comunicar à ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho, nas vinte quatro horas seguintes à ocorrência, os casos de acidentes mortais ou que evidenciem uma situação particularmente grave.

Cláusula 55.^a

Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- As empresas devem ainda proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores em cada empresa, estabelecimento ou serviço que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho possam receber uma formação adequada, concedendo para tanto, se necessários, licença com retribuição ou sem retribuição nos casos em que seja atribuído a esses trabalhadores, por outra entidade, subsídio específico.

3- Para efeitos do disposto nos números 1 e 2, a empresa e as respetivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como às organizações representativas os trabalhadores, no que se refere à formação dos respetivos representantes.

4- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho prevista nos números anteriores deve ser assegurada aos trabalhadores ou seus representantes de modo que não possa resultar qualquer prejuízo para os mesmos.

Cláusula 56.^a**Obrigações das entidades empregadoras**

1- A entidade patronal é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e dos processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na sua origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa, estabelecimento ou serviço, e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores ou, em caso de impossibilidade, devido a fatores externos não controláveis pela associação, procurar minimizar esses riscos dotando os trabalhadores dos meios adequados;

d) Planificar a prevenção na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de ser abrangidos pelos riscos e a realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, responsáveis pela sua aplicação;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessários, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, a entidade patronal deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolverem simultaneamente atividades com os respetivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem as entidades patronais, tendo em conta a natureza das atividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da proteção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria, independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das atividades previstas na cláusula 53.^a, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respetivos trabalhadores.

5- As prescrições legais ou convencionadas de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas para serem aplicadas na empresa, no estabelecimento ou serviço devem ser observadas pela própria entidade patronal.

6- Para efeitos do disposto na presente cláusula, e com as devidas adaptações, o trabalhador independente é equiparado à empresa.

7- As empresas assegurarão a todos os trabalhadores que no desempenho das suas funções tenham de estar sujeitos a temperaturas excessivamente altas ou baixas o fornecimento de vestuário e acessórios adequados, para além de serem obrigatoriamente sujeitos a inspeção médica rigorosa, a expensas da entidade patronal, pelo menos de seis em seis meses.

8- As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 59 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

Cláusula 57.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;
- b) Zelar pela segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou missões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 80.^a as avarias e deficiências por si detetadas que se afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados em virtude de se terem afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e imediato que não possa ser evitado, nem por terem adotado medidas para a sua própria segurança ou de outrem, a não ser que tenham agido com dolo ou negligência grave.

3- As medidas e atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

Cláusula 58.^a

Encarregado de segurança e suas competências na falta de comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Em todas as empresas abrangidas por este ACT, um dos trabalhadores tratará das questões relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e será designado por encarregado de segurança.

2- Ao encarregado de segurança compete:

- a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;
- b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;
- c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;
- d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em janeiro, relatório anual circunstanciado da atividade desenvolvida durante o ano anterior sobre segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda carecem de ser eliminadas;
- e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este ACT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 52.^a deste ACT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3- As cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente ACT.

CAPÍTULO XII

Condições particulares de trabalhoCláusula 59.^a**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente ACT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado nas Leis n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, n.º 90/2019, de 4 de setembro e n.º 13/2023, de 3 de abril, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente.

Cláusula 60.^a**Proteção na parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 35.º:

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das Regiões Autónomas;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 61.^a**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 36.º:

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;
- b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 62.^a

Licença parental inicial

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 40.º:

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte;

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte;

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro;

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta;

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4;

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento;

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias;

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional;

9- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial;

10- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe;

11- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende -se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento;

12- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar;

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar;

14- A situação da suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 63.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 41.º:

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;

- 2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto;
- 3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 64.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º:

- 1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:
- Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
 - Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.
- 2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 62.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.
- 3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.
- 4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.
- 5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.
- 6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 65.^a

Licença parental exclusiva do pai

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 43.º:

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias consecutivos ou interpolados, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;
- 2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro;
- 4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 66.^a

Outros direitos da parentalidade

- 1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho, nos seus seguintes artigos:
- Artigo 44.º - Licença por adoção;
 - Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
 - Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
 - Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;
 - Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
 - Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
 - Artigo 51.º - Licença parental complementar;
 - Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
 - Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
 - Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
 - Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

- n) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- o) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- p) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- q) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- r) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- s) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- t) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- u) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- v) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Conforme estabelecido no artigo 65.º do Código do Trabalho, não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto;
- m) A dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

7- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta, entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

Cláusula 67.^a**Trabalho de menores**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 66.º a 83.º

Cláusula 68.^a**Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 84.º

Cláusula 69.^a**Trabalhador com deficiência ou doença crónica**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 85.º a 88.º

Cláusula 70.^a**Trabalhador-estudante**

Aplica-se o Código do Trabalho, artigos 89.º a 96.º:

1- Noção de trabalhador-estudante:

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

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

- Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;
- Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;
- Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;
- Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

d) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

e) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

f) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

g) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

h) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

- b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;
- c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;
- d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;
- e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;
- f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

CAPÍTULO XIII

Formação profissional

Cláusula 71.^a

Objetivos

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 130.º:

São designadamente, objetivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas associações de regantes e beneficiários;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daquelas cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 72.^a

Formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 131.º:

1- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da associação de regantes e beneficiários;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito a informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3- A formação referida no número anterior pode ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na caderneta individual de competências nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4- Para efeito de cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime de trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

5- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

6- Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a Certificado de Aptidão Profissional - CAP será garantido um acréscimo salarial de montante 10 % sobre o vencimento da tabela salarial, para além de eventual promoção.

7- O empregador pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

8- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

9- A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário, no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

Cláusula 73.^a

Crédito de horas e subsídio para formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 132.º:

1- As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior, que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador;

2- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo;

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de 10 dias;

4- Por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou acordo individual, pode ser estabelecido um subsídio para pagamento do custo da formação, até ao valor da retribuição do período de crédito de horas utilizado;

5- Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo;

6- O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados três anos sobre a sua constituição.

Cláusula 74.^a

Conteúdo da formação contínua

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 133.º:

1- A área da formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador;

2- A área da formação a que se refere o artigo anterior é escolhida pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou língua estrangeira.

Cláusula 75.^a

Efeito da cessação do contrato de trabalho no direito a formação

Aplica-se o Código do Trabalho, artigo 134.º:

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 76.^a

Declarações de intenções

1- As partes comprometem-se a prestar, mutuamente e em tempo útil, toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e do impacto das normas contratuais estabelecidas e referir o respetivo cumprimento e adequações.

2- As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades, direta ou indiretamente, outorgantes deste ACT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente ACT suscitar serão da competência de uma comissão paritária, integrada por três representantes do sindicato subscritor do presente ACT e três representantes das associações de regantes e beneficiários outorgantes também do presente ACT.

Cláusula 78.^a

Constituição

1- Durante os 30 dias seguintes à entrada em vigor deste ACT, será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2- Os representantes das associações de regantes e beneficiários e do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB) junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, aos quais não terão direito a voto.

3- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente ACT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear em qualquer altura, mediante previa comunicação à outra parte.

Cláusula 79.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente ACT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissos no presente ACT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente ACT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 80.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta para funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 78.^a, à outra parte e ao MTSSS.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente ACT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho e ou do MTSSS.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 81.^a

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior, relativa à 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 XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 82.^a

Princípios gerais

1- As entidades empregadoras outorgantes do presente ACT asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT ou na sua falta o sindicato outorgante, o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, o direito a informação e consulta, nos termos da Diretiva n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, nomeadamente nos seus artigos 460.º a 467.º

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

CAPÍTULO XVII

Disposições finais

Cláusula 83.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1- A presente convenção revoga todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho de âmbito regional e ou nacional aplicáveis aos trabalhadores ao serviço de associações de regantes e beneficiários pelo presente ACT abrangidos.

2- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição da retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas nas associações de regantes e beneficiários, à data da entrada em vigor deste ACT.

Cláusula 84.^a

Declaração da maior favorabilidade

A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 85.^a

Salvaguarda de direitos salariais

1- É garantido obrigatoriamente a todos os trabalhadores, desde que associados no sindicato outorgante, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, cujo salário real em 31 de dezembro de 2024 era superior ao correspondente aos escalões A, B, C, D e E da sua categoria na tabela de remunerações mínimas, referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo obrigatório de 50,00 € ou 4,5 % sobre o salário real praticado em 31 de dezembro de 2024.

2- O resultado da aplicação da percentagem referida no número anterior da presente cláusula é arredondado para o meio euro imediatamente superior.

Cláusula 86.^a

Integração nos novos escalões

1- As associações de regantes e beneficiários deverão integrar, num prazo máximo de 30 dias após a aplicação do presente ACT, todos os trabalhadores ao seu serviço de acordo com os índices da sua respetiva carreira e categoria, previstos no anexo III, e no escalão mais próximo ao do salário real que auferem.

2- Se o trabalhador for integrado num escalão, cuja remuneração correspondente for inferior ao salário real que auferia na associação, o trabalhador continuará a receber o seu salário efetivo e não o correspondente ao escalão onde foi integrado, até que, posterior progressão o coloque no escalão imediatamente superior ao do seu salário efetivo.

3- O tempo de contagem de permanência no escalão em que cada trabalhador for integrado, e para efeitos de nova progressão, reporta-se a 1 de janeiro de 2001.

4- Os boletins de vencimento correspondentes ao mês seguinte ao da integração do trabalhador, deverão já conter a referência do nível e escalão em que o trabalhador for integrado, bem como a categoria e o salário realmente auferido.

5- Para efeitos da integração dos trabalhadores nos escalões do anexo III, não serão contabilizados os rendimentos que respeitem às diuturnidades.

6- Durante o período de integração, as associações de regantes e beneficiários, poderão integrar trabalhadores nos diversos escalões da categoria de especialista da respetiva carreira, sem prejuízo do disposto nos números anteriores da presente cláusula.

7- A integração dos trabalhadores nos novos escalões, nos termos desta cláusula, não é considerada como uma promoção na carreira, qualquer que seja a categoria em que o trabalhador seja integrado.

ANEXO I

Carreiras profissionais: Condições e progressão

1- A admissão à carreira ocorre conforme estabelecido na tabela seguinte.

2- A progressão na classe ocorre automaticamente por prestação de bom e efetivo serviço e após completar período definido na tabela.

3- A promoção a principal e a especialista ocorre mediante proposta fundamentada em mérito e competência profissional e após completar período definido na tabela.

4- As condições mínimas de admissão para o exercício das profissões constantes na tabela são experiência profissional adequada e habilitações legais.

5- A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Carreira profissional	Aprendizagem/estágio		Progressão											
	Orientação	Duração	Automática				Proposta							
			Estagiário	3. ^a classe	2. ^a classe	1. ^a classe	Principal	Especialista						
Técnico superior	-	-	-	-	-	5 anos	5 anos	5 anos						
Engenheiro técnico agrário					Admissão precedida de estágio									
Engenheiro técnico														
Agente técnico agrícola														
Técnico														
Topógrafo/operador de SIG														
Desenhador														
Encarregado de barragem com central elétrica	-	-	-	-	-	Admissão	5 anos							
Operador de máquinas		Admissão	-	2 anos	3 anos	5 anos	5 anos							
Motorista de ligeiros/pesados														
Fiscal								1 ano						
Auxiliar técnico de rega e conservação														
Operador de estação elevatória														
Fiel de armazém														
Cantoneiro de rega e conservação														
Guarda e guarda de porta de água								-						
Encarregado de barragem								Por superior hierárquico e/ou formação profissional	3 anos (1 ano se > 18 anos)	Deve ser considerado o período de frequência nos cursos profissionais	-	-	-	5 anos
Eletricista	3 anos											3 anos		
Trabalhadores de conservação e manutenção (mecânico, serralheiro civil, serralheiro mecânico, carpinteiro e pedreiro)														
Assistente administrativo	2 anos (1 ano se > 21 anos)	Admissão												
Chefe dos serviços administrativos	-	-			Classe única									
Encarregado geral de máquinas														
Encarregado geral de construção civil														
Encarregado eletrícista de central														
Trabalhador auxiliar														
Trabalhador de limpeza														

ANEXO II

Definição de funções

Categories	Conteúdo funcional
Técnico superior Engenheiro técnico agrário Engenheiro técnico	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Agente técnico agrícola Chefe dos serviços administrativos	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
Técnico Auxiliar técnico de rega e conservação Topógrafo Operador de SIG Desenhador Assistente administrativo: Caixa Telefonista	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. Administrativo com responsabilidade pelas operações de caixa. Administrativo com responsabilidade pelos serviços de comunicações.
Encarregado geral de máquinas Encarregado geral de construção civil Fiscal	Funções de chefia do pessoal. Coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos sectores de atividade sob sua supervisão.
Encarregado de barragem Encarregado de barragem com central elétrica Encarregado eletricitista de central Operador de estação elevatória	Funções de coordenação do pessoal afeto ao seu sector de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação. Substituição do encarregado geral nas suas ausências e impedimentos.

Cantoneiro de rega e conservação Ajudante de encarregado de barragem Fiel de armazém Guarda Guarda de portas de água Eletricista Mecânico Pedreiro Carpinteiro Serralheiro civil Serralheiro mecânico Motorista de pesados/ligeiros Operador de máquinas Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza	Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.
Estagiário	Trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita, por um período máximo de 3 anos, o qual inclui o período experimental, para o exercício de uma profissão.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

ANEXO III

Tabela salarial e progressão horizontal

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
0	Engenheiro técnico agrário especialista Engenheiro técnico especialista Técnico superior Técnico especialista	1 293,50 €	1 307,50 €	1 322,00 €	1 338,50 €	1 352,00 €
I	Engenheiro técnico agrário principal Engenheiro técnico principal Técnico principal	1 205,00 €	1 222,00 €	1 234,00 €	1 247,50 €	1 264,00 €
II	Agente técnico agrícola especialista Assistente administrativo especialista Chefe de serviços administrativos Engenheiro técnico agrário de 1.ª classe Engenheiro técnico de 1.ª classe Técnico 1.ª classe Topógrafo/operador de SIG especialista	1 096,50 €	1 109,00 €	1 123,00 €	1 136,00 €	1 150,50 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
III	Assistente administrativo principal Desenhador especialista Encarregado eletricista de central Engenheiro técnico agrário de 2.ª classe Engenheiro técnico de 2.ª classe Técnico de 2.ª classe	1 056,00 €	1 070,50 €	1 083,50 €	1 097,50 €	1 111,00 €
IV	Agente técnico agrícola principal Assistente administrativo de 1.ª classe Desenhador principal Topógrafo/operador de SIG principal	977,00 €	989,50 €	1 003,00 €	1 015,00 €	1 029,00 €
V	Agente técnico agrícola de 1.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação especialista Carpinteiro especialista Operador de máquinas especialista Eletricista especialista Encarregado de barragem com central elétrica especialista Encarregado geral de máquinas/encarregado geral de construção civil Fiel de armazém especialista Fiscal especialista Mecânico especialista Motorista pesados/ligeiros especialista Pedreiro especialista Serralheiro civil especialista Serralheiro mecânico especialista Topógrafo/operador de SIG de 1.ª classe	939,50 €	952,00 €	964,50 €	978,00 €	990,50 €
VI	Agente técnico agrícola de 2.ª classe Assistente administrativo de 2.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação principal Carpinteiro principal Operador de máquinas principal Desenhador de 1.ª classe Eletricista principal Encarregado de barragem com central elétrica principal Fiel de armazém principal Fiscal principal Mecânico principal Motorista pesados/ligeiros principal Pedreiro principal Serralheiro civil principal Serralheiro mecânico principal Topógrafo/operador de SIG de 2.ª classe	889,50 €	904,50 €	916,50 €	930,50 €	942,50 €

Níveis	Categorias profissionais e enquadramentos	Escalaões de remunerações mínimas				
		A	B	C	D	E
VII	Assistente administrativo de 3.ª classe Auxiliar técnico de rega e conservação de 1.ª classe Carpinteiro de 1.ª classe Operador de máquinas de 1.ª classe Desenhador de 2.ª classe Eletricista de 1.ª classe Encarregado de barragem especialista Mecânico de 1.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 1.ª classe Operador de estação elevatória especialista Pedreiro de 1.ª classe Serralheiro civil de 1.ª classe Serralheiro mecânico de 1.ª classe			870,00 €	881,50 €	896,50 €
VIII	Auxiliar técnico de rega e conservação de 2.ª classe Cantoneiro de rega e conservação especialista Encarregado de barragem Fiscal de 1.ª classe Guarda especialista Guarda de porta de água especialista Operador de estação elevatória principal				870,00 €	871,50 €
IX	Cantoneiro de rega e conservação Carpinteiro de 2.ª classe Operador de máquinas de 2.ª classe Eletricista de 2.ª classe Fiel de armazém Fiscal de 2.ª classe Guarda Guarda de porta de água Mecânico de 2.ª classe Motorista pesados/ligeiros de 2.ª classe Operador de estação elevatória Pedreiro de 2.ª classe Serralheiro civil de 2.ª classe Serralheiro mecânico de 2.ª classe Auxiliar administrativo Ajudante de encarregado de barragem Trabalhador auxiliar Trabalhador de limpeza Estagiário					870,00 €

Se houver alteração da retribuição mínima mensal garantida, as retribuições abaixo do valor fixado serão atualizadas automaticamente em função do novo valor que se venha a estabelecer.

A todas as denominações das profissões constantes da tabela ao género masculino se aplica o correspondente no feminino.

Coruche, 18 de fevereiro de 2025.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Fomento Hidroagrícola do Baixo Mondego:

Eng.º José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Vale do Sado:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Caia:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Barragem dos Minutos:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Idanha-a-Nova:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Divor:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra da Vigia:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Obra de Rega de Odivelas:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Lezíria Grande de Vila Franca de Xira:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Lucefecit:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Campilhas e Alto Sado:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários de Silves, Lagoa e Portimão:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Roxo:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários da Cela:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários de Alvega:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Regantes e Beneficiários da Veiga de Chaves:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação dos Beneficiários da Cova da Beira:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Plano de Rega do Sotavento do Algarve:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pela Associação de Beneficiários do Regadio do Cávado:
Eng.º *José Gonçalves Ferreira Barahona Nuncio*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 21 de março de 2025, a fl 92 do livro n.º 13, com o n.º 66/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e cuja quarta revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2024.

Lisboa, 22 de janeiro de 2025.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do ACT do setor bancário, celebrado entre as mesmas instituições e sindicato (então representado pela FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, n.º 9, de 8 de março de 2021, n.º 27, de 22 de julho de 2022, e n.º 13, de 8 de abril de 2024, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições de crédito, sociedades financeiras e outras entidades públicas ou privadas, do setor bancário, que o subscrevam (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos e doravante designado por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 17 empregadores e 12 302 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- *Igual.*

4- *Igual.*

Cláusula 5.^a**Interpretação e integração do acordo**

1- *Igual.*

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelo sindicato signatário e outros dois pelas instituições.

3- *Igual.*

4- *Igual.*

5- *Igual.*

6- *Igual.*

7- *Igual.*

8- *Igual.*

- 9- (*Igual.*)
- 10- (*Igual.*)
- 11- (*Igual.*)

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários do sindicato ou em comissão sindical ou intersindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizado:

- a) (*Igual;*)
- b) (*Igual;*)
- c) (*Igual;*)
- d) (*Igual;*)
- e) (*Igual;*)
- f) (*Igual;*)
- g) (*Igual;*)
- h) (*Igual.*)

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos no sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a instituição, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea *k*) do número 2 da cláusula 52.^a

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

- 6- (*Igual.*)
- 7- (*Igual.*)
- 8- (*Igual.*)
- 9- (*Igual.:*)
- a) (*Igual.;*)
- b) (*Igual.*)
- 10- (*Igual.:*)
- a) (*Igual.;*)
- b) (*Igual.;*)
- c) (*Igual.;*)
- d) (*Igual.*)
- 11- (*Igual.*)
- 12- (*Igual.*)

13- Em caso de integração, independentemente da forma jurídica, de sindicatos noutros sindicatos, os dirigentes eleitos em sindicato subscritor do presente ACT mantêm os direitos nele consagrados, até à tomada de posse de novos dirigentes.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

- 1- (*Igual.*)
- 2- (*Igual.*)
- 3- (*Igual.*)

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem 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 instituição.

- 5- (*Igual.*)

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 balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

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

3- A instituição deve comunicar ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação, dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 19.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- (*Igual:*)

a) (*Igual;*)

b) (*Igual;*)

c) (*Igual;*)

d) (*Igual;*)

e) (*Igual;*)

f) (*Igual;*)

g) (*Igual;*)

h) (*Igual;*)

i) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea i) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3- A violação do disposto no número 1 constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

Cláusula 52.^a**Tipos de faltas**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual:*)

a) (*Igual;*)

b) (*Igual;*)

c) (*Igual;*)

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

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

f) (*Igual;*)

g) (*Igual;*)

h) (*Igual;*)

i) (*Igual;*)

j) (*Igual;*)

k) (*Igual;*)

l) (*Igual;*)

m) (*Igual;*)

n) A motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.

3- (*Igual:*)

a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- *(Iguar.)*

5- *(Iguar.)*

6- *(Iguar.)*

7- *(Iguar.)*

8- *(Iguar.)*

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1- *(Iguar.)*

2- *(Iguar.)*

3- *(Iguar.)*

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

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

1- *(Iguar.)*

2- *(Iguar.)*

3- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas a) a e) do número 1 da cláusula 80.^a

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

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

Cláusula 110.^a

Beneficiários

1- *(Iguar.:*

a) *(Iguar.:*

b) *(Iguar.:*

c) *(Iguar.)*

2- *(Iguar.)*

3- *(Iguar.)*

4- *(Iguar.)*

5- *(Iguar.)*

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com o sindicato subscritor do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do setor bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com o sindicato subscritor do presente acordo.

8- *(Iguar.)*

9- *(Iguar.:*

a) *(Iguar.:*

b) *(Iguar.:*

c) *(Iguar.:*

d) *(Iguar.:*

e) *(Iguar.:*

f) *(Iguar.)*

- 10- (*Igual.*)
- a) (*Igual.*)
- b) (*Igual.*)
- c) (*Igual.*)
- 11- (*Igual.*)
- 12- (*Igual.*)

Cláusula 115.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, ficarão abrangidos e ser-lhes-á exclusivamente aplicável o regime de Segurança Social previsto nas cláusulas 12.^a a 16.^a, 18.^a e 19.^a do acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, com as alterações previstas na cláusula seguinte.

- 2- (*Igual.*)

Cláusula 116.^a

Contribuição extraordinária

1- A contribuição extraordinária prevista nos números 6 a 10 da cláusula 15.^a do acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, será devida e calculada, a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, nos termos dos números seguintes.

- 2- (*Igual.*)
- 3- (*Igual.*)
- 4- (*Igual.*)

Cláusula 117.^a

Fim da aplicação do acordo de empresa do BANIF

O acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, deixará de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta, SA transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, ressalvados os regimes previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a anteriores.

Cláusula 125.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e o sindicato representado podem ser efetuados em suporte informático.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2024

- 1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):
 - a) Grupos A e B - 966,91 euros;

b) Grupo C - 820,00 euros.

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

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2024
18	3 063,88
17	2 770,42
16	2 577,50
15	2 374,56
14	2 172,55
13	1 971,77
12	1 810,17
11	1 667,44
10	1 491,42
9	1 371,71
8	1 242,64
7	1 149,96
6	1 092,77
5	966,91
4	839,33
3	820,00
2	820,00
1	820,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b): 0,137 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 21,75 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 46,14 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 152,23 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 11,30 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b): 0,55 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 167 052,92 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 167 052,92 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 874,90 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 28,37 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 31,52 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 44,54 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 55,34 euros;

d) Ensino secundário - 67,23 euros;

e) Ensino superior - 77,02 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 206 000,00 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo para 2024

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	56,14	36,48	16,83
	Parcial	28,06	8,43	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	35,32	17,66	0,00
	Parcial	17,66	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	134,68	84,17	33,67
	Parcial	67,34	16,83	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões para 2024

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 637,11 €	1 225,55 €
17	2 379,71 €	1 108,17 €
16	2 197,04 €	1 031,01 €
15	2 026,30 €	949,81 €
14	1 856,76 €	869,02 €
13	1 696,91 €	820,00 €
12	1 573,38 €	820,00 €
11	1 463,68 €	820,00 €
10	1 325,27 €	820,00 €
9	1 219,76 €	820,00 €
8	1 105,00 €	820,00 €
7	1 025,59 €	820,00 €
6	979,58 €	820,00 €
5	877,74 €	820,00 €
4	820,00 €	820,00 €
3	820,00 €	820,00 €
2	820,00 €	820,00 €
1	820,00 €	820,00 €

Mensalidades mínimas de reforma para 2024

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.^a número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
839,33 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS para 2024

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	141,21
Por cada reformado	97,64
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	42,26
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	22,08
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	21,19

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

Pelos BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Pelos Banco BPI, SA e BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Mafalda Sofia Correia de Barros,

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

Mafalda Sofia Correia de Barros,

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelos Novo Banco, SA, GNB - Gestão de Ativos, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, e Novo Banco dos Açores, SA:

António Amado Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo Haitong Bank, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e IBVSOURCE - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia,

Natália Maria Ribeiro Ramos.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Banco do Brasil AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco Credibom SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Pela Abanca Corporación Bancaria, SA, Sucursal em Portugal:

Maria Carmo Pereira Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pelo Barclays Bank Ireland Public Limited Company - Sucursal em Portugal, que subscreve o acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, bem como as subseqüentes alterações ao mesmo que foram assinadas pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários ou, em representação deste, pela FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, e outorga a presente revisão do mesmo acordo coletivo de trabalho, todos sem aplicação das disposições relativas às matérias que eram objeto das ressalvas formuladas pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal (consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011), conforme previsto na cláusula 121.ª, número 2.

André Pestana Nascimento, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de mandatário.

Joaquim Carlos Mata Casa Nova, na qualidade de mandatário.

Lisboa, 22 de janeiro de 2025.

Texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico

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

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições de crédito, sociedades financeiras e outras entida-

des públicas ou privadas, do setor bancário, que o subscrevam (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos e doravante designado por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 17 empregadores e 12 302 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 invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço das instituições, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos no número 1 da cláusula 121.^a

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

- a) Retribuição mensal efetiva;
- b) Atualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;
- c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 93.^a do presente acordo.

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 quatro elementos, sendo dois nomeados pelo sindicato signatário e outros dois pelas instituições.

3- Cada parte designa dois elementos suplentes.

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

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e 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 qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

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

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta 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

As instituições 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 II

Atividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários do sindicato ou em comissão sindical ou intersindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizado:

a) Entre 1 e 49 trabalhadores: Um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;

b) Entre 50 e 99 trabalhadores: Um, a tempo inteiro;

c) Entre 100 e 199 trabalhadores: Dois, a tempo inteiro;

d) Entre 200 e 499 trabalhadores: Três, a tempo inteiro;

e) Entre 500 e 999 trabalhadores: Quatro, a tempo inteiro;

f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: Cinco, a tempo inteiro;

g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: Seis, a tempo inteiro;

h) Por cada fração de 1000 para além de 3000: Um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos no sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a instituição, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea *k*) do número 2 da cláusula 52.^a

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

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos

neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com exceção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho noturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efetiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

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

10- No exercício dos direitos de atividade sindical nas instituições, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Dispor para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

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

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

13- Em caso de integração, independentemente da forma jurídica, de sindicatos noutros sindicatos, os dirigentes eleitos em sindicato subscritor do presente ACT mantêm os direitos nele consagrados, até à tomada de posse de novos dirigentes.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As instituições descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devido 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 instituição.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato 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 instituição.

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 às instituições contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 70.^a, 95.^a e 96.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado noutras instituições subscritoras do presente acordo e do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado, e referido no número 1 da cláusula 121.^a, nos seguintes termos:

- a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com atividade em território português;
- b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;
- c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições para-bancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

- a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com atividade nesses territórios e nas antigas inspeções de crédito e seguros;
- b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

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 respetiva 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 atos 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 respetivo 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 balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

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

3- A instituição deve comunicar ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

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 as instituições, 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 instituição, 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 a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a instituição e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres das instituições

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

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

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

d) 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 pelas instituições 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 e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, 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 às instituições:

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 instituição 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 direito ou garantia decorrente da antiguidade;

i) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea i) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3- A violação do disposto no número 1 constitui a instituição 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;
- b) Grupo B - Integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias das instituições de crédito;
- c) Grupo C - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias das instituições de crédito.

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

Progressões de nível salarial

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

a) Grupo B:

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

b) Grupo C:

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

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

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

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

5- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 18.^a do ACT do setor bancário, ora revogado.

6- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 7.^a

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, as instituições podem 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- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a

5- 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 por cada instituição.

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

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferênciasCláusula 27.^a**Local de trabalho e mobilidade geográfica**

1- A instituição 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- A instituição 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, 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 instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a instituição 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.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a instituição deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

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

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, a instituição 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.

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

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, 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 por quilómetro estabelecido no anexo II para este efeito, autorizada pela instituição, de viatura própria em deslocação, 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 instituição não se aplica o disposto nas alíneas *a)* e *b)* anteriores.

9- 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.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidadeCláusula 28.^a**Períodos normais de trabalho**

1- Salvo o disposto no número seguinte 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- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

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

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 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 instituição 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

4- A instituição pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A instituição 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.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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 das instituições, 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 omissivo, 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 32.^a, 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 abertura 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 instituição 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 instituição pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

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

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou *internet*; (iv) os serviços de autorização de pagamentos e crédito; (v) os serviços de manutenção e apoio às instalações da instituição; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

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

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

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 instituição 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 instituição 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 42.^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 instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.^a

Regimes especiais de trabalho por turnos

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

- a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas;
- b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;
- c) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do setor dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

- a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;
- b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;
- c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro noturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adotado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 35.^a, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor ilíquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT ora revogado.

Cláusula 38.^a

Mapas de horário

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

Cláusula 39.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições 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 instituição 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 instituição 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.

Cláusula 40.^a

Regime especial de trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos números 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 41.^a

Horário do serviço de limpeza

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

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo 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 nas alíneas a), b) e c) do 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 43.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o 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- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 45.^a

Cláusula 44.^a

Feriados

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

Cláusula 45.^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 46.^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 respetivo 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 47.^a

Férias seguidas ou interpoladas

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

Cláusula 48.^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 instituição.

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

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, 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 49.^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 instituição.

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 instituição, 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 instituição 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 instituição 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 instituição, 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 50.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição 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, 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 51.^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 instituição.

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 instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 48.^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 instituição proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

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

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 52.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 48.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 52.^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 observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou 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) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos da lei;

h) 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;

i) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

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

k) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

n) A motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.

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

a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º 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 instituição, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

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

Cláusula 53.^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 instituição;

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

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 54.^a

Comunicação e prova das faltas

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

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

3- A instituição 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 55.^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 56.^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 prolongadoCláusula 57.^a**Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

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

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, incluindo no âmbito do regime de Segurança Social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 58.^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- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- 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 especiaisCláusula 59.^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, as instituições podem participar os mesmos.

3- As instituições concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores selecionados pelas instituições.

6- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

7- 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 60.^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 instituição, 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, metade 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, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 61.^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 instituição ao trabalhador.

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

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no setor bancário após 1 de janeiro de 2008.

Cláusula 62.^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 caráter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem caráter 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 instituição como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 63.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a, 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 64.^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 65.^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 efetiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, 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 66.^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 67.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 68.^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 noturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 69.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^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 %;
- ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %.

Noturno:

- i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
- 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 72.^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 retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn = Valor da retribuição da hora normal e T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias 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 72.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 70.^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- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

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

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

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores afixam 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.

7- 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 71.^a

Acréscimo a título de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

2- Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos têm direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fração.

3- Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4- Considera-se caixa o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5- Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efetiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

Cláusula 72.^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 do sindicato, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 73.^a**Deslocações**

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) A instituição paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe o valor por quilómetro previsto, para este efeito, no anexo II, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

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

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) Não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), cada instituição aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

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

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

Cláusula 74.^a**Prémio de final de carreira**

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

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

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do setor bancário ora revogado e na cláusula 121.^a, terá direito a um prémio de final de carreira, no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

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

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 75.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela 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 76.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a instituição 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 instituição nos termos fixados pelas partes.

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

Cláusula 77.^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 78.^a

Poder disciplinar

- 1- A instituição 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.
- 3- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da cláusula 80.^a
- 4- Sob pena de nulidade, a transação pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da instituição com poderes bastantes e, pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.
- 5- A transação referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

Cláusula 79.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

- 1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a instituição, 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 80.^a

Sanções aplicáveis

- 1- A instituição 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, exceto 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 infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.
- 5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.
- 6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 81.^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 instituição;

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), d), 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 instituição, 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 82.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A instituição 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 instituição fornece ao sindicato respetivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 83.^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 instituição 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 instituição 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 79.^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 84.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição 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 instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição 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 85.^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 instituição, 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 instituição 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 respetiva, 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 instituição, 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 instituição 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 86.^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 87.^a**Ilícitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

- a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 79.^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 ação 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 85.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 85.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 88.^a

Consequência da nulidade das sanções

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

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

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

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, 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 89.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- As instituições devem 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- As instituições devem assegurar, nas ações de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 73.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 90.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

As instituições são obrigadas 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 91.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições são obrigadas a 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 92.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 3.

2- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado, é garantido o regime de proteção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 93.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 92.^a são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das instituições de crédito e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a instituição de crédito creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

7- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam

beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10- Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 94.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições de crédito garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 92.^a, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições de crédito a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 103.^a

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respetivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições de crédito logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições de crédito considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efetivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições de crédito, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social;

c) No caso em que não seja comunicada às instituições de crédito a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea *b)* deste número.

5- As correções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições de crédito nos termos da presente secção serão efetuadas logo que estas disponham dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições de crédito informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 95.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferiram à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respetivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea *a)*, a satisfazer no mês de novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de abril.

3- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor líquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

5- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

- a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatorio;
- b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;
- c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatorio;
- d) Ausências decorrentes de doença crónica ou de doença do foro oncológico;
- e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2, 3 e 4, calculadas:

- a) Nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;
- b) No caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea a), os anos de trabalho prestado até à data da entrada em vigor do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Excepcionalmente, e mediante acordo com a instituição, pode o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

9- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

10- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

12- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 96.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1995

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no ativo, contribuem para o fundo de pensões criado pela instituição com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do setor bancário referido no número 1 da cláusula 121.^a

Cláusula 97.^a

Diuturnidades

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 95.^a acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 70.^a

3- O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4- O previsto nos números 6 alínea a) e 7 da cláusula 95.^a aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de Segurança Social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 94.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a

Cláusula 98.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

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

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

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

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

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 95.^a no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo II para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

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

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 101.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutra regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 95.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 102.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 7 da cláusula 102.^a

Cláusula 99.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do paga-

mento da pensão face ao previsto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requeriram, reúnam os seguintes requisitos:

a) Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;

b) Terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea *b)* ou na alínea *c)* do número 2 da cláusula 98.^a

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

Cláusula 100.^a

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;

b) O período de incapacidade ou impedimento;

c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea *b)* do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

a) O tempo necessário para efetuar tratamentos ou consultas médicas;

b) Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 101.^a

Junta médica

1- Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

a) A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;

b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção daquele;

c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;

d) As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção;

e) Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea *b)*, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta;

f) Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea *c)*, os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas *a)*, *b)* e *c)*, designando cada uma das partes os respetivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar paga todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 102.^a

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições concedem:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual

à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em abril.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea *a)* do número anterior faz-se segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4- As mensalidades referidas na alínea *b)*, o subsídio de Natal referido na alínea *c)* e o 14.º mês referido na alínea *d)* do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea *b)* do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea *b)* do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea *b)* do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea *b)* do número 3 desta cláusula.

7- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

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

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos de que vivem em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, acompanhada de declaração emitida pela junta de freguesia competente e de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias;

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

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

12- Quando a instituição entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto pode exigir outros meios de prova nos termos da lei das uniões de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

14- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 103.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste capítulo a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 10.^a deste acordo e ainda, para efeitos do anexo IV, do tempo de serviço decorrente do disposto no acordo escrito a que se refere a parte final do número 2 da cláusula 58.^a

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 95.^a a partir de 1 de junho de 1980, é contado, para efeitos da aplicação do anexo IV do presente acordo, o tempo de serviço prestado na Função Pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações e que seja considerado por esta no apuramento do valor da pensão a pagar pela mesma caixa.

3- Igualmente é reconhecido para todos os efeitos previstos no presente capítulo o tempo de serviço prestado a instituições não subscritoras deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas instituições que subscrevem o presente acordo, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de apoio à natalidade

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

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 104.^a

Cláusula 104.^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 que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula 105.^a

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio referido no número 1 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- 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 105.^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 instituição 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

Empréstimos para habitaçãoCláusula 106.^a**Enquadramento**

1- As instituições concedem aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo VIII.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 anos de idade.

3- O valor dos recursos a afetar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pela instituição, nos termos do artigo 5.º do regulamento de crédito à habitação.

Cláusula 107.^a**Limites gerais do valor do empréstimo**

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo II e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 108.^a**Taxas de juro e outras condições**

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

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

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

SECÇÃO III

Assistência médicaCláusula 109.^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 coletivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 111.^a e 112.^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 participações 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 110.^a**Beneficiários**

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

a) Os trabalhadores das instituições de crédito referidas na cláusula 2.^a do presente acordo e respetivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições crédito referidas na alínea anterior 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 ACT 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 setor bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfilieem continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea *c*) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abrangem todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção para as instituições de crédito e trabalhadores, reformados e pensionistas.

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com o sindicato subscritor do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do setor bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com o sindicato subscritor do presente acordo.

8- Para efeitos do número anterior, o valor atual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respetivos pressupostos atuariais adotados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respetiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado, que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;

c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;

e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.

10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, 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.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número 11 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 111.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito constam do anexo VI.

2- Nas situações previstas nos números 5, 6, 7 e 9 da cláusula 110.^a, as contribuições para os SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea *a*), do ACT agora revogado.

Cláusula 112.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, 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 invalidez presumível: A verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do número 2 da cláusula 95.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 97.^a;

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 111.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 102.^a: A verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas *b*), *c*) e *d*) do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) Pensionistas referidos na cláusula 98.^a: A verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no setor bancário após 1 de janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea *b*) do número anterior com exceção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: A verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea *e*) do número anterior: A verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, número 7 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 total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social,

mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) 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 total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

e) 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 total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.ª que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.ª, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: A verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efetiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

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

Cláusula 113.ª

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 111.ª e no número 1 e nas alíneas *a) e b)* do número 3 da cláusula 112.ª

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 111.ª e 112.ª não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 112.ª cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário de forma alternativa para efetuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respetivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à atualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respetiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

6- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 114.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da instituição é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Regime especial dos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF

Cláusula 115.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, ficarão abrangidos e ser-lhes-á exclusivamente aplicável o regime de Segurança Social previsto nas cláusulas 12.^a a 16.^a, 18.^a e 19.^a do acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, com as alterações previstas na cláusula seguinte.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela aplicação do regime previsto no número anterior não lhes será aplicável o regime de Segurança Social previsto no capítulo I do título V, cláusulas 92.^a a 103.^a, do presente acordo, independentemente da data da sua admissão.

Cláusula 116.^a

Contribuição extraordinária

1- A contribuição extraordinária prevista nos números 6 a 10 da cláusula 15.^a do acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, será devida e calculada, a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, nos termos dos números seguintes.

2- Anualmente e como custo do exercício, o Banco Santander Totta, SA efetuará uma contribuição extraordinária para as contas individuais no fundo de pensões dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida sempre que o ROE (*return on equity*) do banco, no exercício anterior ao da contribuição, seja igual ou superior à média dos ROE dos três maiores bancos comerciais com sede ou estabelecimento principal em Portugal, segundo o critério do ativo líquido.

3- No caso em que se mostre devida, nos termos do número anterior, o valor da contribuição extraordinária será de 1 % do resultado líquido do Banco Santander Totta, SA, correspondente ao exercício do ano anterior, proporcional ao peso relativo da massa salarial dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida na massa salarial global do banco, não podendo, em qualquer caso, o valor da contribuição extraordinária exceder 1 % da massa salarial desses trabalhadores.

4- A contribuição extraordinária apenas será devida, se os pressupostos previstos nos números anteriores se verificarem, a partir do ano 2017, com referência ao exercício de 2016.

Cláusula 117.^a

Fim da aplicação do acordo de empresa do BANIF

O acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, deixará de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta, SA transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, ressalvados os regimes previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a anteriores.

TÍTULO VII

Disposições transitórias

Cláusula 118.^a

Exercício da atividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do ato eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 119.^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 setor bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 121.^a

Cláusula 120.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea *a*) do número 4, número 5 e número 6 da cláusula 144.^a do acordo coletivo de trabalho do setor bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

TÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 121.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo coletivo de trabalho outorgado pelas mesmas e pela FSIB, em representação dos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de junho de 2011, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012, e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre aquelas instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Às instituições subscritoras do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número anterior que formularam ressalvas a algumas das respetivas disposições, bem como às que lhes sucederam, não são aplicáveis as correspondentes disposições do presente acordo relativas às matérias que eram objeto daquelas ressalvas.

Cláusula 122.^a

Aplicação no tempo

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

Cláusula 123.^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 124.^a**Reclassificação dos trabalhadores**

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho agora revogado, são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 125.^a**Envio de documentos, mapas e registos**

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e o sindicato representado podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 126.^a**Reembolsos**

O trabalhador deve devolver à instituição 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 respetivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
Grupo B	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
Assistente operacional		5	

Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista Auxiliar especialista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

Categorias profissionais do grupo A - Área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - 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. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Diretor comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a atividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objetivos em linha com a estratégia comercial definida.

Gerente - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos. Em estabelecimentos de pequena dimensão, até 4 pessoas, pode assegurar a gestão comercial e administrativa do estabelecimento.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres,

análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

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

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Telefonista/rececionista, auxiliar especialista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais. O auxiliar especialista integra as profissões de canalizador, carpinteiro, cozinheiro, electricista, gráfico, gravador, marceneiro, pedreiro, pintor e serralheiro que integravam o grupo II do acordo coletivo de trabalho ora revogado.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2024

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

a) Grupos A e B - 966,91 euros;

b) Grupo C - 820,00 euros.

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

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2024
18	3 063,88
17	2 770,42
16	2 577,50
15	2 374,56
14	2 172,55
13	1 971,77
12	1 810,17
11	1 667,44
10	1 491,42
9	1 371,71
8	1 242,64
7	1 149,96
6	1 092,77
5	966,91
4	839,33

3	820,00
2	820,00
1	820,00

- 3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea *b*): 0,137 euros.
 4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 21,75 euros.
 5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 46,14 euros.
 6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 152,23 euros.
 7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 11,30 euros.
 8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea *b*): 0,55 euros.
 9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 167 052,92 euros.
 10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 167 052,92 euros.
 11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 874,90 euros.
 12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 28,37 euros.
 13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):
a) 1.º ciclo do ensino básico - 31,52 euros;
b) 2.º ciclo do ensino básico - 44,54 euros;
c) 3.º ciclo do ensino básico - 55,34 euros;
d) Ensino secundário - 67,23 euros;
e) Ensino superior - 77,02 euros.
 14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 206 000,00 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo para 2024

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	56,14	36,48	16,83
	Parcial	28,06	8,43	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	35,32	17,66	0,00
	Parcial	17,66	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	134,68	84,17	33,67
	Parcial	67,34	16,83	0,00

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21		55
22	22		58
23	23	-	62
24	24		65
25	25		68
26	26		71
27	27		74
28	28	-	77
29	29		81
30	30		84
31	31		87
32	32		90
33	33		93
34	34	-	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		100

* Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fração desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 637,11 €	1 225,55 €
17	2 379,71 €	1 108,17 €
16	2 197,04 €	1 031,01 €
15	2 026,30 €	949,81 €
14	1 856,76 €	869,02 €
13	1 696,91 €	820,00 €
12	1 573,38 €	820,00 €
11	1 463,68 €	820,00 €
10	1 325,27 €	820,00 €
9	1 219,76 €	820,00 €
8	1 105,00 €	820,00 €
7	1 025,59 €	820,00 €
6	979,58 €	820,00 €
5	877,74 €	820,00 €
4	820,00 €	820,00 €
3	820,00 €	820,00 €
2	820,00 €	820,00 €
1	820,00 €	820,00 €

Mensalidades mínimas de reforma para 2024

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.^a número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Contínuo/porteiro e motorista	Auxiliar
839,33 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS para 2024

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	141,21
Por cada reformado	97,64
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	42,26
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	22,08

Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	21,19
--	-------

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

ANEXO VII

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT novo	Correspondência com categorias ACT atual
Grupo A	Diretiva	Diretor	Diretor
		Diretor adjunto	Diretor adjunto
		Subdiretor	Subdiretor
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	Gerente de zona
		Gerente	Gerente
		Subgerente	Subgerente
		Gestor de cliente	Gestor de cliente/cambista Promotor comercial
		Assistente comercial	(Grupo I)
Grupo B	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspetor chefe Técnico grau II/analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Assistente de direção Inspetor Técnico grau III
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspetor/inspetor adjunto Analista informática/analista de OM Técnico grau IV Programador informática Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspeção
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/subchefe serviço Chefe secção/chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe setor/subchefe secção/subchefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I)

Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista Auxiliar especialista	Grupo II
		Contínuo/porteiro	Grupo III
		Motorista	Grupo III
		Auxiliar	Grupo IV

ANEXO VIII

Regulamento do Crédito à Habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Finalidades dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- São concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;
- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do número 1, a contratação do novo empréstimo fica condicionada à venda da habitação anterior, liquidação do empréstimo anterior ou alteração de regime crédito, aplicando-se o regime que em cada instituição de crédito estiver previsto para os clientes de crédito à habitação.

3- Cabe às instituições de crédito, em face da justificação apresentada, aceitar ou não a existência de fundamentação para a aplicação do previsto no número 1.

Artigo 3.º

Limites dos empréstimos

1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido neste acordo.

2- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *f*) do número 1 do artigo 1.º do presente regulamento, o montante não pode ser superior a metade do valor da habitação.

3- Nos casos da alínea *c*) do número 1 do artigo 2.º, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação efetuada pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do artigo 2.º não pode exceder, em cada momento, os limites fixados na cláusula 107.ª deste acordo.

5- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 90 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

6- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao que decorrer da aplicação das regras de risco internas existentes em cada instituição e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo e os reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Os trabalhadores estarem na situação de contrato sem termo;
b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou pessoa que viva com eles em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 5.º

Limites dos recursos financeiros a afetar

1- As instituições de crédito divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, os recursos financeiros que podem ser efetivamente utilizados no crédito à habitação.

2- O montante a afetar em cada exercício, e por instituição de crédito, será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = r \times n$$

em que:

C = Dotação anual;

r = Retribuição mensal base do nível 10 do ACT à data do início do exercício;

n = Número de trabalhadores no ativo da instituição em 31 de dezembro do ano anterior.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

A instituição reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efetuar as diligências necessárias para confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Regras de preferência e utilização da dotação anual

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1, complementado com as definições do anexo 2 deste regulamento.

2- Será organizada e publicitada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação da dotação anual.

3- Após terem sido notificados para o efeito, os trabalhadores ou reformados selecionados dispõem de um prazo de 12 meses para iniciar a instrução do processo e 2 anos para formalizar a contratação do empréstimo,

findos os quais a autorização caduca devendo ser selecionado o trabalhador ou reformado que se encontrar na posição imediatamente seguinte da lista referida em 2, sendo que, em caso de construção, este último prazo é de 3 anos.

4- Caducando a autorização para utilização do crédito bonificado nos termos do número anterior bem como nas situações de desistência ou de não utilização total do montante individual previsto utilizar, os respetivos montantes serão adicionados à dotação anual do ano em curso.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são efetuados em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- Salvo acordo com a instituição de crédito, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respetivo cônjuge ou unido de facto, salvo se estiverem casados no regime da separação de bens.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 11.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição trinta dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da liquidação total dos mesmos, se existir acordo da instituição.

Artigo 10.º

Hipoteca

1- Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Serão sempre autorizadas as substituições dos imóveis dados em garantia, desde que os beneficiários tenham como objetivo a alienação do primitivo imóvel com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 11.º

Seguros

1- O mutuário garante, através de um seguro de vida individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge, ou pessoa que viva com o trabalhador ou reformado em união de facto há mais de 2 anos, seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário tem ainda de fazer um seguro multirriscos, aplicando-se as regras que cada instituição de crédito tiver a todo o momento definidas no âmbito do crédito à habitação a clientes.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela entidade mutuante, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição está interessada neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante a instituição o pagamento regular dos prémios.

Artigo 12.º

Obrigações do mutuário

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, após a data de conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Nas situações em que o trabalhador tenha beneficiado da atribuição de pontuação especial nos termos previstos no anexo 1 ponto 5 alínea *c*) fica obrigado a adquirir habitação de tal forma que o tempo de deslocação entre a nova residência e local de trabalho seja inferior ao anteriormente despendido e a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito.

3- Estão excluídas do previsto no número 1 as situações em que os trabalhadores estejam a exercer atividade em local diferente daquele em que se situa a habitação financiada no âmbito da política de mobilidade interna promovida pela instituição de crédito.

4- Não estão incluídas nas situações referidas no ponto anterior do presente artigo, a alteração de local de trabalho que tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato do capital em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *f*) número 1 do artigo 1.º e alínea *c*) número 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, a instituição pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 14.º

Cessação de funções

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

2- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição fora dos casos previstos no número 1, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pela instituição para as operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a instituição.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 15.º

Pedidos de empréstimos

1- As inscrições estarão abertas durante o primeiro trimestre de cada ano, por um período de 30 dias, de acordo com o calendário definido por cada instituição.

2- A instituição deve, no prazo de 90 dias, após o termo do prazo de inscrição, divulgar a lista dos candidatos a quem foi atribuído o crédito.

3- Nas situações previstas no artigo 1.º, 1 *f*) e artigo 2.º, 1 *c*) do presente regulamento, os pedidos serão analisados a qualquer momento mesmo fora do período previsto no número 1 e imputados na dotação anual do ano imediatamente seguinte.

4- Os pedidos de empréstimos apenas produzem efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados nos concursos seguintes, sob pena de não serem considerados.

CAPÍTULO II

Artigo 16.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes em cada instituição de crédito e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 17.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco é reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 18.º

Disposição transitória

Com a entrada em vigor deste acordo e regulamento, às candidaturas apresentadas são aplicadas as pontuações previstas no anexo 1 não transitando qualquer outra pontuação acumulada.

ANEXO 1

Regras de preferência

1- Condições de habitação:

- a) Título de ocupação
- i) Habitação própria inadequada 15 pontos;
 - ii) Locação 20 pontos;
 - iii) Sublocação ou hospedagem 30 pontos.
- b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem)
- i) Independente 0 pontos;
 - ii) Coabitação com familiares 5 pontos;
 - iii) Coabitação com não familiares 10 pontos.
- c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

em que:

NPR = Número de pessoas residentes;

NQ = Número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1).

- d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar
- i) Até 10 % 5 pontos;
 - ii) Superior a 10 % até 20 % 10 pontos;
 - iii) Superior a 20 % até 30 % 15 pontos;
 - iv) Superior a 30 % até 40 % 20 pontos;
 - v) Superior a 40 % até 50 % 25 pontos;
 - vi) Superior a 50 % 30 pontos.
- 2- Situação familiar:
- a) Independente ou isolado 5 pontos;
 - b) Com agregado familiar 10 pontos;
 - c) Por cada ascendente 10 pontos;
 - d) Por cada descendente 10 pontos;
 - e) Existindo descendentes de sexo diferente 15 pontos;
 - f) Existindo ascendente(s) e descendente(s) 15 pontos.
- 3- Rendimento familiar «per capita»:
- a) Até $A \times 3$ 40 pontos;

b) De $A \times 3$ até $A \times 3 + 350,00 \text{ €}$	35 pontos;
c) De $A \times 3 + 350,00 \text{ €}$ até $A \times 3 + 700,00 \text{ €}$	30 pontos;
d) De $A \times 3 + 700,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1050,00 \text{ €}$	25 pontos;
e) De $A \times 3 + 1050,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1400,00 \text{ €}$	20 pontos;
f) De $A \times 3 + 1400,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1750,00 \text{ €}$	15 pontos;
g) De $A \times 3 + 1750,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2100,00 \text{ €}$	10 pontos;
h) De $A \times 3 + 2100,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2450,00 \text{ €}$	5 pontos;
i) A partir de $A \times 3 + 2450,00 \text{ €}$	0 pontos.

em que:

A = Retribuição base mensal do nível 5.

4- Situações especiais:

a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

Por cada ano não contemplado 5 pontos;

b) Aquisição nos termos do previsto na alínea f) número 1 do artigo 1.º e na alínea c) número 1 do artigo 2.º:

Prioridade absoluta.

5- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Com a alteração do local de trabalho o tempo de deslocação entre a residência e o novo local de trabalho tenha passado a ser superior ao anteriormente despendido e superior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito;

b) A alteração de local de trabalho tenha ocorrido há menos de 1 ano;

c) A alteração de local de trabalho não tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente - Prioridade absoluta.

ANEXO 2

Definições

Título de ocupação

Habitação própria inadequada: Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do requerente, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pela instituição de crédito.

Locação, sublocação e hospedagem

Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: Devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo requerente, ou por ele e o seu agregado familiar.

Número de pessoas residentes

Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Relação renda/rendimento do agregado familiar

Renda anual: Referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

- a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750,00 €;
- b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;
- c) Substituição de empréstimo, deve ser considerado a prestação mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante no mês em que concorrer.

Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui a soma de todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Agregado familiar

O beneficiário; o cônjuge ou pessoa que viva com o beneficiário em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer um deles casado ou estando se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens; os respetivos ascendentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica.

Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Rendimento familiar «per capita»

Corresponde à divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o integram.

Lisboa, 22 de janeiro de 2025.

Pelos BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Pelos Banco BPI, SA e BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Mafalda Sofia Correia de Barros,

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

Mafalda Sofia Correia de Barros,

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelos Novo Banco, SA, GNB - Gestão de Ativos, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, e Novo Banco dos Açores, SA:

António Amado Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo Haitong Bank, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e IBVSOURCE - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia,

Natália Maria Ribeiro Ramos.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Banco do Brasil AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco Credibom SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Pela Abanca Corporación Bancaria, SA, Sucursal em Portugal:

Maria Carmo Pereira Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pelo Barclays Bank Ireland Public Limited Company - Sucursal em Portugal, que subscreve o acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, bem como as subseqüentes alterações ao mesmo que foram assinadas pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários ou, em representação deste, pela FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, e outorga a presente revisão do mesmo acordo coletivo de trabalho, todos sem aplicação das disposições relativas às matérias que eram objeto das ressalvas formuladas pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal (consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011), conforme previsto na cláusula 121.^a, número 2.

André Pestana Nascimento, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de mandatário.

Joaquim Carlos Mata Casa Nova, na qualidade de mandatário.

Depositado em 25 de março de 2025, a fl. 93 do livro n.º 13, com o n.º 72/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras e texto consolidado do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* («BTE») 1.^a série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, com Portaria de Extensão n.º 298/2021, de 13 de dezembro, publicada no *Diário da República*, 1.^a série, n.º 239, de 13 de dezembro de 2021, com alteração salarial e outras, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, e com nova alteração salarial, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2023 («ACT 2019»).

A Fidelidade - Companhia de Seguros, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) acordam a revisão global do referido acordo colectivo de trabalho nos termos seguintes:

Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 1.^a, 2.^a, 3.^a, 4.^a, 7.^a, 9.^a, 10.^a, 12.^a, 13.^a, 16.^a, 20.^a, 21.^a, 23.^a, 25.^a, 30.^a, 31.^a, 32.^a, 33.^a, 35.^a, 36.^a, 37.^a-A, 38.^a, 43.^a, 45.^a, 49.^a, 51.^a, 52.^a, 56.^a, 62.^a, 66.^a, 67.^a e do anexo III do ACT 2019, e, ainda, no aditamento das novas cláusulas 12.^a-A e 56.^a-A, nos termos que se seguem:

Cláusula 1.^a

(Âmbito pessoal e geográfico)

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- São empresas subscritoras do presente ACT a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA, a Multicare - Seguros de Saúde, SA, a Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA, a Via Directa - Companhia de Seguros, SA e a Fidelidade RE - Companhia de Resseguros, SA, anteriormente denominada Companhia Portuguesa de Resseguros, SA, doravante «empresas subscritoras», com um universo de cerca de 3467 trabalhadores, que desenvolvem atividade no setor segurador.

5- O presente ACT aplica-se às empresas subscritoras sitas em território nacional.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- [...]

2- [...]

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

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

Cláusula 3.^a**(Cessação)**

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]

5- Em caso de cessação do presente ACT, manter-se-ão ainda, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 24 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- a) [...];
- b) Trabalho por turnos e respetiva retribuição (cláusulas 9.^a e 30.^a);
- c) Valorização profissional (cláusula 21.^a);
- d) (*Anterior alínea b*);
- e) Retribuição por isenção de horário de trabalho (cláusula 29.^a);
- f) (*Anterior alínea c*);
- g) (*Anterior alínea d*);
- h) (*Anterior alínea e*);
- i) Complemento do subsídio de doença e de outras prestações sociais (cláusula 43.^a);
- j) (*Anterior alínea g*);
- k) (*Anterior alínea j*);
- l) (*Anterior alínea h*).

Cláusula 4.^a**(Duração do trabalho)**

- 1- (*Corresponde à anterior cláusula 4.^ª*)
- 2- O trabalho por turnos é regulado nos termos da cláusula 9.^a do presente ACT.

Cláusula 7.^a**(Tolerância para atrasos)**

- 1- [...]
- 2- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou aos trabalhadores integrados no regime de isenção de horário de trabalho ou no regime de turnos, nem aos trabalhadores cuja atividade seja de atendimento presencial ao público.

Cláusula 9.^a**(Trabalho por turnos)**

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- Só se considerará mudança de turno e, portanto, sujeita ao regime de turnos rotativos, a integração num período normal de trabalho diário cuja hora de início difira em três ou mais horas da hora de início observada no primeiro dia de trabalho do turno em curso.
- 7- A empresa assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham o descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos duas vezes em cada quadrimestre.

- 8- [...]
- 9- [...]
- 10- [...]

Cláusula 10.^a**(Trabalho suplementar)**

- 1- [...]

2- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 100 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

3- [...]

4- [...]

Cláusula 12.^a

(Mobilidade geográfica/Transferência individual)

1- [...]

2- [...]

3- Nas situações previstas nos números 1 e 2, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para outro município e a mudança não determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

4- Sempre que a transferência ocorra mediante pedido escrito do trabalhador não haverá lugar a qualquer pagamento de despesas de deslocação.

Cláusula 12.^a-A

(Mobilidade geográfica/Transferência coletiva)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, totais ou parciais, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2- Nas situações previstas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para outro município e a mudança não determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

3- No caso de a transferência assumir natureza definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se da transferência lhe advier um prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 13.^a

(Mobilidade funcional)

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um suplemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao suplemento referido no número anterior, bem como a outros eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, a empresa decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- [...]

7- [...]

Cláusula 16.^a

(Teletrabalho)

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração indeterminada ou determinada, não podendo neste último caso ter uma duração superior a 6 (seis) meses, considerando-se o acordo automática e sucessivamente renovado por iguais períodos se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação. Sendo o acordo de teletrabalho celebrado por duração indeterminada, qualquer uma das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita com pré-aviso mínimo de 60 dias.

8- Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retomar as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

9- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos outorgantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

Cláusula 20.^a

(Avaliação de desempenho profissional)

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]

5- A alteração, pela empresa, da escala utilizada na avaliação de desempenho profissional será previamente comunicada aos trabalhadores, não podendo dessa alteração resultar em si mesmo prejuízo para os avaliados.

Cláusula 21.^a

(Valorização profissional)

- 1- [...]
- a) [...];
- b) Avaliação de desempenho profissional;
- c) [...];
- d) [...]
- 2- [...]
- 3- [...]

4- As progressões previstas nos números 2 e 3 da presente cláusula produzem efeitos no primeiro dia do mês seguinte àquele em que se completarem os indicados períodos de permanência. Sem prejuízo de ser garantida a respetiva data efeito, se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, as referidas progressões poderão ser formalizadas até 30 de junho do ano respetivo.

5- (Anterior número 4.)

6- Os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem do período referido nos números 2 e 3, ficando esta contagem suspensa nesses anos.

7- Os anos sem registo de avaliação de desempenho não serão considerados para a contagem do período referido nos números 2 e 3, ficando esta contagem suspensa nesses anos.

8- (Anterior número 6.)

9- (Anterior número 7.)

10- (Anterior número 8.)

Cláusula 23.^a

(Grupos organizacionais e salariais)

Grupo organizacional	Categoria profissional	Descrição	Grupo salarial
Executivos - <i>Executives</i>	Diretor	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento das políticas e estratégias de acordo com a missão e objetivos globais. São responsáveis por áreas, influenciando de uma forma direta o desenvolvimento e resultados da empresa. São funções com um grau de autonomia e de tomada de decisão significativos enquadrados por políticas corporativas, implicando a gestão de equipas e recursos financeiros.	GS7
Gestores/ Especialistas - <i>Managers/ Experts</i>	Gestor	Integram esta categoria as funções com responsabilidade pela gestão de recursos em áreas funcionais amplas, de natureza comercial, técnica ou operacional. O nível de autonomia e tomada de decisão destas funções é enquadrado por políticas corporativas ou funcionais e com impacto direto ou de suporte na concretização dos resultados.	GS6
	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que requerem competências específicas e elevada especialização, sustentadas por experiência profissional significativa em contexto complexo, podendo abranger a supervisão funcional de equipas ou a coordenação de projetos. O nível de autonomia e tomada de decisão destas funções é suportado por políticas corporativas ou funcionais e com impacto direto ou de suporte na concretização dos resultados.	
Coordenadores /Técnicos - <i>Team leaders/ Professionals</i>	Coordenador	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano operacional especializado. Estas funções executam atividades técnicas diversas e complexas que exigem conhecimentos transversais. Abrangem a supervisão formal de equipas técnico-operacionais. O nível de autonomia destas funções é suportado por normas e procedimentos claramente definidos.	GS5
	Técnico	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano operacional especializado. Estas funções executam atividades técnicas diversas e complexas e que exigem conhecimentos amplos, podendo contemplar a supervisão funcional de equipas ou a coordenação de projetos. O nível de autonomia destas funções é suportado por normas e procedimentos claramente definidos.	GS5 GS4
Assistentes - <i>Assistants</i>	Operacional	Integram esta categoria as funções de apoio administrativo e operacional, atendimento, técnico-administrativas e técnico-operacionais com carácter de especialização estrita em processos e procedimentos de uma área específica.	GS3
			GS2

Apoio - <i>Support</i>	Auxiliar	Integram esta categoria as funções de assistência, manutenção, limpeza e vigilância das instalações e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	GS1
---------------------------	----------	---	-----

Cláusula 25.^a**(Regras sobre a retribuição)**

1- A retribuição base mensal é fixada pela empresa, tendo em conta o valor mínimo previsto no anexo III para o grupo salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador, podendo ser superior àquele.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

Cláusula 30.^a**(Retribuição do trabalho por turnos)**

1- O trabalho prestado em regime de turnos, nos termos e condições a seguir indicados, será compensado da seguinte forma

a) Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos rotativos, com folgas rotativas - 4,25 € (quatro euros e vinte e cinco cêntimos) por cada jornada diária completa de trabalho de 7 horas, sendo esse valor reduzido na proporção relativamente a jornadas de trabalho diário de menor duração;

b) Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos fixos, com folgas rotativas - 2,25 € (dois euros e vinte e cinco cêntimos) por cada jornada diária completa de trabalho de 7 horas, sendo esse valor reduzido na proporção relativamente a jornadas de trabalho diário de menor duração.

2- [...]

3- [...]

4- [...]

Cláusula 31.^a**(Retribuição por trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) Até 100 horas anuais:

i) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

ii) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

iii) 90 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, em período diurno ou noturno.

b) A partir das 100 horas anuais, as percentagens referidas em cada uma das alíneas anteriores serão acrescidas de 25 %.

2- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante o gozo do tempo de trabalho equivalente ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 32.^a**(Benefício de carreira)**

1- [...]

2- Os benefícios referidos no número anterior serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a disponibilização dos dias de licença com retribuição e/ou o pagamento dos valores aplicáveis, se poderão verificar até 30 de junho do ano respetivo.

3- [...]

4- [...]

5- Caso o trabalhador cesse o seu vínculo contratual com a empresa por caducidade em virtude da passagem à situação de reforma por velhice ou invalidez antes de completar o ciclo em curso, terá direito a receber o valor proporcional do benefício de carreira calculado à data da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 33.^a

(Benefícios optativos de carreira)

1- [...]

2- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível entre o primeiro e o último dia útil do mês anterior àquele em que perfaça um ou mais múltiplos de cinco anos de trabalho na empresa, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a opção deverá ser exercida entre o primeiro e o último dia útil do mês de maio, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou se, entretanto for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito, presumindo-se que opta pelo benefício de carreira previsto na cláusula anterior na falta de atempada comunicação de opção.

3- Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer, ou previamente no caso de o trabalhador cessar o seu vínculo contratual antes daquela data, caso em que terá obrigatoriamente de ser concretizada até ao termo do mês subsequente ao da data de cessação do contrato.

4- Caso o trabalhador opte por dias de licença com retribuição, os mesmos serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que os dias serão disponibilizados até 30 de junho.

5- (Anterior número 4.)

Cláusula 35.^a

(Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal)

1- [...]

a) Diária completa	110,00 €;
b) Refeição principal	15,00 €;
c) Dormida e pequeno-almoço	80,00 €.

2- [...]

3- [...]

Cláusula 36.^a

(Pagamento de despesas de deslocação em serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro, a empresa, sempre que não assuma diretamente o pagamento das despesas, atribuirá uma ajuda de custo diária no valor de 172,00 €.

2- [...]

3- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas na presente cláusula. A regularização desse adiantamento verificar-se-á no processamento salarial subsequente ao do fim da deslocação.

Cláusula 37.^a-A

(Faltas)

1- [...]

2- [...]

a) [...];

b) [...];

c) [...];

d) [...];

e) A motivada por luto gestacional, nos termos da lei;

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

g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

h) (Anterior alínea f);

i) (Anterior alínea g);

j) (Anterior alínea h);

k) (Anterior alínea i);

l) (Anterior alínea j.)

3- [...]

Cláusula 38.^a

(Interrupção do período de férias)

1- [...]

2- [...]

3- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é automaticamente retomado até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos legais.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 43.^a

(Complemento do subsídio de doença e de outras prestações sociais)

1- A empresa paga ao trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a sua retribuição efetiva e o subsídio de doença que a Segurança Social lhe concede, salvo incumprimento da obrigação de comunicação da ausência e de apresentação do certificado de incapacidade temporária para o trabalho de forma atempada e contínua com o mesmo fundamento.

2- [...]

3- A empresa pode, ainda, em caso de impedimento prolongado por motivo de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes, que determine a suspensão da relação laboral, conceder ao trabalhador, a título de adiantamento por conta da retribuição, o valor correspondente ao montante líquido do subsídio de Natal, caso em que o trabalhador fica obrigado a, no prazo de 8 dias após o recebimento do subsídio que lhe for atribuído pela Segurança Social, entregar à empresa o correspondente valor.

4- O trabalhador fica obrigado a requerer, junto da Segurança Social, no prazo indicado pela empresa para o efeito ou, no caso de a empresa não indicar, no prazo legal, o pagamento de prestação compensatória de subsídio de Natal.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva líquida correspondente aos dias de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva líquida desse período.

6- No caso de incumprimento pelo trabalhador da obrigação prevista nos números 2, 3 e 4 e, bem assim, no caso de não solicitar o certificado de incapacidade temporária atempadamente e de forma contínua com o mesmo fundamento, sem prejuízo da inerente responsabilidade disciplinar, a empresa não voltará a efetuar quaisquer adiantamentos por conta da retribuição, incluindo do subsídio de Natal, e pode compensar os valores adiantados com o pagamento de retribuições ou complementos de subsídios futuros a cargo da empresa.

7- No caso de o trabalhador apresentar um certificado de incapacidade para o trabalho até ao dia anterior ao descanso semanal e, com o mesmo fundamento, voltar a apresentar um novo certificado inicial e não uma prorrogação no primeiro dia de trabalho seguinte ao descanso semanal, não há lugar ao pagamento da retribuição relativamente aos dias de descanso semanal intercorrentes.

8- (Anterior número 7.)

9- Relativamente ao subsídio parental inicial, a empresa adiantará o valor correspondente a 80% da remuneração líquida, devendo o respetivo acerto ser efetuado após a regularização desse montante pela Segurança Social.

Cláusula 45.^a**(Segurança, saúde e serviços de medicina no trabalho)**

- 1- [...]
- 2- (Anterior número 3.)
- 3- (Anterior número 4.)
- 4- (Anterior número 5.)
- 5- (Anterior número 6.)
- 6- (Anterior número 2.)

Cláusula 49.^a**(Condições nos seguros próprios)**

- 1- [...]
- 2- Os trabalhadores em efetividade de funções que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.
- 3- [...]

Cláusula 51.^a**(Apoio escolar e pré-escolar)**

- 1- [...]
- 2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano letivo em que o educando está matriculado:
 - a) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): Em 2025 - 100,00 €; Em 2026 - 120,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €;
 - b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): Em 2025 - 100,00 €; Em 2026 - 120,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €;
 - c) 3.º ciclo do ensino básico (7.º a 9.º ano) e ensino secundário (10.º a 12.º ano): Em 2025 - 130,00 €; Em 2026 - 140,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €;
 - d) Licenciatura e mestrado integrado, até ao limite de 25 anos de idade do educando: Em 2025 - 130,00 €; Em 2026 - 140,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €.
- 3- Os trabalhadores ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença (natural ou profissional) ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, que frequentem creches, infantários ou estabelecimento de educação pré-escolar, nos termos definidos na lei, beneficiarão da seguinte comparticipação anual: em 2025 - 130,00 €; Em 2026 - 140,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €.
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]
- 7- [...]
- 8- [...]

Cláusula 52.^a**(Atividade sindical)**

- 1- [...]
- 2- [...]
- a) [...];
- b) [...];
- c) [...];
- d) [...];
- e) [...];
- f) [...];
- g) Afixar e distribuir, em local disponibilizado para o efeito, fisicamente e no portal interno da empresa, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;

h) [...];

i) [...];

j) Os delegados sindicais beneficiam da proteção prevista na lei, incluindo um crédito de cada delegado de sete horas por mês para exercício das suas funções ou, fazendo parte de comissão intersindical, de doze horas por mês.

3- [...]

Cláusula 56.^a

(Condições do plano de pensões)

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

8- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 3 anos, terá direito a 100 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um veículo de financiamento, com ou sem capital garantido, à escolha do trabalhador, em seu nome individual ou associado à sua nova entidade patronal. Se o trabalhador não escolher nenhum veículo de destino dentro do prazo que lhe seja indicado pela empresa ou pela entidade gestora do produto em que o montante esteja investido, o valor dos direitos adquiridos do trabalhador será transferido para um produto acordado entre a empresa e a referida entidade gestora.

9- [...]

10- [...]

11- [...]

12- [...]

13- [...]

14- [...]

Cláusula 56.^a-A

(Regime transitório)

A alteração da percentagem prevista no número 8 da cláusula 56.^a, de 90 % para 100 %, na redação que lhe foi conferida na revisão de 2025 do presente ACT, produzirá efeitos na data da alteração do contrato constitutivo do respetivo fundo de pensões na sequência de aprovação pela autoridade competente, só beneficiando dessa portabilidade a 100 % os trabalhadores cujos vínculos laborais cessem após essa data.

Cláusula 62.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste ACT se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 66.^a

(Regime transitório especial de benefício de carreira)

1- [...]

a) Se tiver mais de 5 anos na empresa e menos de 10, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal; ou

b) Se tiver mais de 10 anos na empresa e menos de 15, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal; ou

c) Se tiver mais de 15 anos na empresa e menos de 20, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 40 % da sua retribuição efetiva mensal;

d) Se tiver mais de 20 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal;

e) Se tiver mais de 25 anos na empresa, o trabalhador:

– [...];

– [...]

2- Os benefícios referidos no número anterior serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a disponibilização dos dias de licença com retribuição e/ou o pagamento dos valores aplicáveis, se poderão verificar até 30 de junho do ano respetivo.

3- [...]

4- [...]

5- Caso o trabalhador cesse o seu vínculo contratual com a empresa por caducidade em virtude da passagem à situação de reforma por velhice ou invalidez antes de completar o ciclo em curso, terá direito a receber o valor proporcional do benefício de carreira calculado à data da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 67.^a

(Regime transitório especial de benefícios optativos de carreira)

1- [...]

a) Se tiver mais de 5 anos na empresa e menos de 10:

i) [...];

ii) [...]

b) Se tiver mais de 10 anos na empresa e menos de 15:

i) [...];

ii) [...]

c) Se tiver mais de 15 anos na empresa e menos de 20:

i) [...];

ii) [...]

d) Se tiver mais 20 anos na empresa:

i) [...];

ii) [...]

2- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível entre o primeiro e o último dia útil do mês anterior àquele em que perfaça um ou mais ciclos de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a opção deverá ser exercida entre o primeiro e o último dia útil do mês de maio, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou, se, entretanto, for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito, presumindo-se que opta pelo montante pecuniário e, se aplicável, o benefício de licença com retribuição previstos na cláusula anterior, na falta de atempada comunicação de opção.

3- Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer, ou previamente no caso de o trabalhador cessar o seu vínculo contratual antes daquela data, caso em que terá obrigatoriamente de ser concretizada até ao termo do mês subsequente ao da data de cessação do contrato.

4- Caso o trabalhador opte por dias de licença com retribuição, os mesmos serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que os dias serão disponibilizados até 30 de junho.

5- (Anterior número 4.)

6- (Anterior número 5.)

ANEXO III

(Tabela salarial e subsídio de refeição)

A - Tabelas salariais para 2025, 2026 e 2027

– Relativamente ao ano de 2025, aplicar-se-á a seguinte tabela salarial, com efeitos a 1 de janeiro de 2025, sem que ocorram absorções nos termos da cláusula 25.^a, número 3, do presente ACT:

Grupo Salarial ("GS")	2025	
	% Aumento	Valor Mínimo Obrigatório
GS7	2,50%	2.414,15 €
GS6	2,50%	1.913,15 €
GS5	3,00%	1.438,40 €
GS4	3,00%	1.341,35 €
GS3	3,10%	1.228,45 €
GS2	3,20%	1.075,25 €
GS1	10,30%	915,30 €

– Relativamente ao ano de 2026, a tabela salarial supra será revista, com referência a 1 de janeiro de 2026, nos seguintes termos, consoante o grupo salarial («GS») em causa:

i) Para os GS6 e GS7: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,1 %;

ii) Para os GS2 a GS5: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,2 %;

iii) Para o GS1: Aumento absoluto mínimo em tabela de 50,00 €.

– Relativamente ao ano de 2027, a tabela salarial supra será revista, com referência a 1 de janeiro de 2027, nos seguintes termos, consoante o grupo salarial («GS») em causa:

i) Para os GS6 e GS7: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,1 %;

ii) Para os GS2 a GS5: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,25 %;

iii) Para o GS1: Aumento absoluto mínimo em tabela de 50,00 €.

B - Subsídio de refeição (cláusula 26.^a)

Subsídio diário de refeição, para:

- 2025: 12,50 €;
- 2026: 12,75 €;
- 2027: 13,00 €.

As referidas revisões do subsídio de refeição serão aplicadas com referência a 1 de janeiro de cada ano.

C - Retribuição do trabalho por turnos (cláusula 30.^a)

2025:

Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos rotativos, com folgas rotativas: 4,25 €;

Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos fixos, com folgas rotativas: 2,25 €.

2026 e 2027:

Indexação ao aumento percentual da tabela salarial para o GS2 nesses anos.

As referidas revisões da retribuição do trabalho por turnos serão aplicadas com referência a 1 de janeiro de cada ano.

Artigo 2.º

1- A presente revisão abrange 5 empregadores num universo de cerca de 3467 trabalhadores.

2- Ressalvadas as tabelas salariais, o subsídio de refeição e demais cláusulas de natureza pecuniária, que retroagem os seus efeitos a 1 de janeiro, as alterações constantes da presente revisão do ACT entrarão em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 11 de março de 2025.

Pela Fidelidade - Companhia de Seguros, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Patrícia Isabel Filipe Cabrita, na qualidade de mandatária.

Sara Daniela Quintas Couto Rego, na qualidade de mandatária.

Telma Sofia Brito Modesto, na qualidade de mandatária.

Pela Multicare - Seguros de Saúde, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Patrícia Isabel Filipe Cabrita, na qualidade de mandatária.

Sara Daniela Quintas Couto Rego, na qualidade de mandatária.

Telma Sofia Brito Modesto, na qualidade de mandatária.

Pela Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Patrícia Isabel Filipe Cabrita, na qualidade de mandatária.

Sara Daniela Quintas Couto Rego, na qualidade de mandatária.

Telma Sofia Brito Modesto, na qualidade de mandatária.

Pela Via Directa - Companhia de Seguros, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Patrícia Isabel Filipe Cabrita, na qualidade de mandatária.

Sara Daniela Quintas Couto Rego, na qualidade de mandatária.

Telma Sofia Brito Modesto, na qualidade de mandatária.

Pela Fidelidade RE - Companhia de Resseguros, SA:

Joana Maria Brandão Queiroz Simões Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Maria da Conceição Marques Chambel, na qualidade de mandatária.

Patrícia Isabel Filipe Cabrita, na qualidade de mandatária.

Sara Daniela Quintas Couto Rego, na qualidade de mandatária.

Telma Sofia Brito Modesto, na qualidade de mandatária.

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.

Carmen Maria Nunes Carraça, na qualidade de legal representante.

Pedro Alexandre Coelho Gonçalves Baptista, 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 e membro da direção executiva.

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

Carlos Alberto Marques, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito pessoal e geográfico)

1- O presente acordo coletivo de trabalho («ACT») obriga, por um lado, as empresas subscritoras e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho representados pelos sindicatos subscritores.

2- O presente ACT é também aplicável aos ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram, por reforma ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste ACT.

3- Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes poderão beneficiar do presente ACT, até ao termo da respetiva vigência, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou de qualquer uma das suas revisões, ou após a entrada em vigor do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

4- São empresas subscritoras do presente ACT a Fidelidade - Companhia de Seguros, SA, a Multicare - Seguros de Saúde, SA, a Fidelidade Assistência - Companhia de Seguros, SA, a Via Directa - Companhia de Seguros, SA e a Fidelidade RE - Companhia de Resseguros, SA, anteriormente denominada Companhia Portuguesa de Resseguros, SA, doravante «empresas subscritoras», com um universo de cerca de 3467 trabalhadores, que desenvolvem atividade no setor segurador.

5- O presente ACT aplica-se às empresas subscritoras sitas em território nacional.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente ACT entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 2 anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- A tabela salarial, o subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para eles expressamente acordado.

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

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

Cláusula 3.^a

(Cessação)

1- Em caso de divergências relacionadas com a vigência e cessação do presente ACT, como decorrência da sua denúncia, as partes acordam, desde já, submeter-se à convenção que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente ACT.

2- A falta de adesão à arbitragem voluntária por parte de empresa subscritora mantém em vigor o ACT enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção, considerando-se para efeitos desta cláusula como falta de adesão a omissão de indicação atempada de árbitro por parte da empresa.

3- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder o prazo de 18 meses.

4- A não realização da arbitragem ou o seu atraso por causa imputável ao sindicato requerente ou requerido, designadamente a omissão de indicação atempada do respetivo árbitro de parte, não suspende ou interrompe a contagem do prazo previsto no número anterior e a consequente cessação do ACT.

5- Após a caducidade do presente ACT e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos já produzidos por este ACT nos contratos de trabalho no que respeita a retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

6- Em caso de cessação do presente ACT manter-se-ão ainda, até à entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo mínimo de 24 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste ACT sobre:

- a) Duração e organização do tempo de trabalho (cláusulas 4.^a e 5.^a);
- b) Trabalho por turnos e respetiva retribuição (cláusulas 9.^a e 30.^a);
- c) Valorização profissional (cláusula 21.^a);
- d) Subsídio de refeição (cláusula 26.^a);
- e) Retribuição por isenção de horário de trabalho (cláusula 29.^a);
- f) Benefícios de carreira e benefícios optativos de carreira (cláusulas 32.^a a 34.^a e 65.^a a 68.^a);
- g) Duração das férias (cláusula 37.^a);
- h) Dispensas de Natal e de Páscoa (cláusula 40.^a);
- i) Complemento do subsídio de doença e de outras prestações sociais (cláusula 43.^a);
- j) Seguros de saúde e vida (cláusulas 46.^a e 47.^a);
- k) Apoio escolar e pré-escolar (cláusula 51.^a);
- l) Plano de pensões (cláusulas 55.^a a 57.^a).

CAPÍTULO II

Horários

Cláusula 4.^a

(Duração do trabalho)

1- A duração do tempo de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente ACT, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos, e, no omissivo, o estabelecido na lei.

2- O trabalho por turnos é regulado nos termos da cláusula 9.^a do presente ACT.

Cláusula 5.^a

(Organização de horários)

Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem excedam mais do que 7 horas diárias, exceto quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho em regime de turnos, de horário flexível e de horário fixo específico, considerando-se como trabalho noturno, nesses casos, o que for cumprido, total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 6.^a

(Tipos de horários)

1- Os tipos de horários praticáveis são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário fixo genérico - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixas e se compreendem entre as 8h45 e as 12h45 e as 13h45 e as 16h45;
- b) Horário fixo específico - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixas mas diferem das previstas no horário fixo genérico;
- c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador, desde que não fique comprometido o normal funcionamento dos serviços.

Este horário flexível não se reconduz a uma qualquer modalidade de isenção de horário de trabalho e não poderá ser interpretado como um consentimento da empresa à prestação de trabalho suplementar ou trabalho noturno, exceto se, enquanto tal, for solicitado pela empresa;

d) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

2- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, salvo o disposto no número seguinte.

3- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em 30 minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

4- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a 30 minutos.

5- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de 2 horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

6- A definição e alteração dos horários de trabalho com carácter geral deverão ser comunicadas, por escrito, às estruturas representativas dos trabalhadores, nos termos da lei.

7- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente o previsto no anexo II, o qual faz parte integrante do presente ACT.

Cláusula 7.^a

(Tolerância para atrasos)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço, na primeira e/ou na segunda entradas, com um atraso até 15 minutos diários, que compensará total e obrigatoriamente no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte, com um limite agregado de 75 minutos de atraso por mês.

2- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou aos trabalhadores integrados no regime de isenção de horário de trabalho ou no regime de turnos, nem aos trabalhadores cuja atividade seja de atendimento presencial ao público.

Cláusula 8.^a

(Isenção de horário)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores enquadrados nos grupos organizacionais executivos, gestores/especialistas, coordenadores/técnicos e assistentes previstos na cláusula 23.^a

2- A atribuição de isenção de horário de trabalho carece de parecer favorável da área responsável pela gestão de recursos humanos, sob proposta da direção onde o trabalhador se integra.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 29.^a

4- A isenção de horário não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado ou a descanso diário, ressalvadas as exceções previstas na lei.

5- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 9.^a

(Trabalho por turnos)

1- A prestação de trabalho em regime de turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela empresa, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- Os trabalhadores em regime de turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar após 5 dias de trabalho consecutivos.

4- A empresa assegurará que os descansos semanais sejam gozados em dias consecutivos.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Só se considerará mudança de turno e, portanto, sujeita ao regime de turnos rotativos, a integração num período normal de trabalho diário cuja hora de início difira em três ou mais horas da hora de início observada no primeiro dia de trabalho do turno em curso.

7- A empresa assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham o descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos duas vezes em cada quadrimestre.

8- A empresa procurará ainda assegurar que os trabalhadores em regime de turnos tenham o descanso semanal ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas, sempre que tal não prejudique e seja

compatível com o normal funcionamento de todos os serviços.

9- Os trabalhadores que tenham sido expressamente contratados para a prestação de trabalho normal aos sábados, domingos ou dias feriados ou que nisso consentam não beneficiarão do regime previsto no anterior número 7.

10- Os trabalhadores em regime de turnos terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 30.^a

Cláusula 10.^a

(Trabalho suplementar)

1- A prestação de trabalho suplementar está sujeita aos pressupostos e condições previstos na lei.

2- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 100 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

3- O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa ou, na falta deste, pela empresa.

4- O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos na cláusula 31.^a

Cláusula 11.^a

(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

A empresa regulará a utilização de ferramentas digitais no âmbito da relação laboral a fim de salvaguardar o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACT e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente períodos de descanso entre jornadas, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, mas tendo também em consideração a salvaguarda de exigências de funcionamento da empresa, a existência de regimes especiais acordados com os trabalhadores nos termos da lei ou deste ACT, ou a natureza das suas funções.

Cláusula 12.^a

(Mobilidade geográfica/Transferência individual)

1- A empresa pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado na mesma área metropolitana, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 60 quilómetros sobre a que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho ou, quando esta não esteja constituída, no mesmo município ou municípios contíguos.

2- Para além das situações previstas no número anterior, a empresa pode também transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 40 quilómetros sobre a que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- Nas situações previstas nos números 1 e 2, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para outro município e a mudança não determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

4- Sempre que a transferência ocorra mediante pedido escrito do trabalhador não haverá lugar a qualquer pagamento de despesas de deslocação.

Cláusula 12.^a-A

(Mobilidade geográfica/Transferência coletiva)

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, totais ou parciais, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2- Nas situações previstas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para outro município e a mudança não determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

3- No caso de a transferência assumir natureza definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se da transferência lhe advier um prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 13.^a

(Mobilidade funcional)

1- A empresa pode, quando motivos relacionados com a sua atividade o exijam, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver carácter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 meses, podendo ser renovada enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de 1 ano.

3- No caso de alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um suplemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao suplemento referido no número anterior, bem como a outros eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, a empresa decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- A alteração definitiva de funções que implique mudança de categoria só pode ser efetuada para categoria superior, salvo nos casos previstos na lei.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de acordo escrito do trabalhador e serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais, ou na sua ausência, do respetivo sindicato, relativamente a trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 14.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do Governo ou entidades públicas, fundamentada em interesse público, ou requisição pelos sindicatos subscritores.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 15.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Sem prejuízo do previsto na lei, qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria da qual é transferido.

3- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e o terceiro, que presidi-

rá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por indicação da Ordem dos Médicos ou do Serviço Nacional de Saúde.

4- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e à existência na empresa de um posto de trabalho disponível compatível, em cuja procura a empresa desenvolverá os seus melhores esforços.

Cláusula 16.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- O contrato a celebrar entre as partes conterà obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente ACT, e a identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente ACT.

4- Ao trabalhador em regime de teletrabalho são aplicáveis todos os direitos constantes no presente ACT, com as necessárias adaptações.

5- Salvo acordo em sentido contrário, é da empresa a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

6- A empresa procurará adotar medidas tendentes a evitar o isolamento do trabalhador, designadamente promovendo, periodicamente, a sua presença no estabelecimento ou departamento da empresa ao qual se encontra vinculado.

7- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração indeterminada ou determinada, não podendo neste último caso ter uma duração superior a 6 (seis) meses, considerando-se o acordo automática e sucessivamente renovado por iguais períodos se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação. Sendo o acordo de teletrabalho celebrado por duração indeterminada, qualquer uma das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita com pré-aviso mínimo de 60 dias.

8- Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retomarà as funções anteriormente exercidas ou outras equivalentes em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

9- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos outorgantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

Cláusula 17.^a

(Cedência ocasional e pluralidade de empregadores)

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes ou, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

3- Para efeitos da aplicação dos números 1 e 2 da presente cláusula, presume-se que as empresas signatárias do presente ACT reúnem, nas relações que estabelecem entre si, as condições referidas naqueles números.

4- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;

c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

5- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

6- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com o empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

7- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 18.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de direção e de gestão, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

CAPÍTULO IV

Desenvolvimento funcional e salarial

SECÇÃO A

Formação profissional

Cláusula 19.^a

(Formação profissional)

1- A formação profissional orienta-se pelos princípios gerais previstos na lei, procurando o empregador:

- a) Promover o desenvolvimento, a adequação e valorização profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a adaptação dos trabalhadores às mudanças decorrentes da transformação tecnológica, bem como das novas formas organizativas do trabalho;
- c) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores;
- d) Contribuir para o desenvolvimento da atividade seguradora, bem como para a melhoria dos índices de eficácia e produtividade da empresa.

2- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- Cada trabalhador tem direito, em cada ano completo de prestação efetiva de serviço, ao número mínimo de horas de formação legalmente previstas, atualmente 40 horas, sendo a fração de ano de prestação efetiva de trabalho calculada na proporção.

4- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento transformam-se em crédito de horas, em igual número, para formação por iniciativa do trabalhador.

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

6- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo escrito da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

7- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, aos delegados sindicais e, na falta destes, aos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

(Avaliação de desempenho profissional)

1- A empresa poderá instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá salvaguardar os seguintes aspetos:

- a) Constar de documento escrito e ser do conhecimento prévio do trabalhador;
- b) Existência de mecanismo de reapreciação do resultado da avaliação individual, nos termos definidos pela empresa;

c) Decisão da eventual reapreciação referida na alínea anterior, no prazo máximo de 60 dias, com a respetiva comunicação de forma escrita e fundamentada ao trabalhador que a solicitou.

3- O trabalhador, caso discorde de uma eventual decisão em sede de reapreciação nos termos da alínea b) do número 2 da presente cláusula, poderá solicitar nova análise da sua avaliação individual, de forma escrita e fundamentada, para uma comissão de recurso *ad hoc* a constituir pela empresa, podendo, nesse âmbito, fazer-se representar por um membro das estruturas representativas dos trabalhadores por si escolhido, que deverá ser trabalhador de uma das empresas subscritoras.

4- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

5- A alteração, pela empresa, da escala utilizada na avaliação de desempenho profissional será previamente comunicada aos trabalhadores, não podendo dessa alteração resultar em si mesmo prejuízo para os avaliados.

Cláusula 21.^a

(Valorização profissional)

1- A evolução profissional deve pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Situação económica e financeira da empresa;
- b) Avaliação de desempenho profissional;
- c) Formação profissional;
- d) Anos de experiência na função e na empresa.

2- Não obstante o disposto no número anterior, os trabalhadores com a categoria profissional de Operacional:

a) Deverão progredir para o grupo salarial 3 (GS3) ao fim de 5 anos de permanência no grupo salarial 2 (GS2);

b) Após 5 anos de permanência no grupo salarial 3 (GS3), será garantida ao trabalhador uma retribuição base correspondente ao valor mínimo estabelecido para o GS3 da tabela salarial em vigor no ano em causa, acrescido de 5 %.

3- Não obstante o disposto no número 1, os trabalhadores com a categoria profissional de técnico deverão progredir para o grupo salarial 5 (GS5) ao fim de um período de permanência de 5 anos no grupo salarial 4 (GS4).

4- As progressões previstas nos números 2 e 3 da presente cláusula produzem efeitos no primeiro dia do mês seguinte àquele em que se completem os indicados períodos de permanência. Sem prejuízo de ser garantida a respetiva data efeito, se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, as referidas progressões poderão ser formalizadas até 30 de junho do ano respetivo.

5- As progressões previstas nos números 2 e 3 da presente cláusula produzem efeitos no primeiro dia do mês seguinte àquele em que se completem os indicados períodos de permanência e ficam dependentes da verificação dos seguintes requisitos cumulativos nesses períodos:

- a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas;
- b) Inexistência de progressão salarial ou promoção funcional.

6- Os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem do período referido nos números 2 e 3, contagem essa que se suspende nesses anos.

7- Os anos sem registo de avaliação de desempenho não serão considerados para a contagem do período referido nos números 2 e 3, ficando esta contagem suspensa nesses anos.

8- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador seja superior ao valor mínimo do grupo salarial no qual é colocado, os aumentos decorrentes dos números 2 e 3 da presente cláusula poderão ser deduzidos dessa diferença.

9- Para os efeitos do número anterior não serão consideradas na retribuição efetiva as remunerações cuja atribuição decorra obrigatoriamente do presente ACT, designadamente as previstas na cláusula 72.^a

10- A empresa procurará instituir mecanismos que permitam a opção dos trabalhadores pela evolução numa carreira técnica ou numa carreira de gestão, sempre que tal se mostre oportuno e adequado ao perfil de competências do trabalhador.

SECÇÃO B

Desenvolvimento funcionalCláusula 22.^a**(Desenvolvimento funcional)**

1- Os trabalhadores são classificados nos grupos e categorias previstos na cláusula seguinte, de acordo com as atividades que cada um efetivamente exerce, responsabilidades atribuídas e eventuais graus de complexidade.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, obrigatoriamente, como referência, os grupos organizacionais constantes na cláusula seguinte.

Cláusula 23.^a**(Grupos organizacionais e salariais)**

Grupo organizacional	Categoria profissional	Descrição	Grupo salarial
Executivos - <i>Executives</i>	Diretor	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano estratégico, com responsabilidades no desenvolvimento das políticas e estratégias de acordo com a missão e objetivos globais. São responsáveis por áreas, influenciando de uma forma direta o desenvolvimento e resultados da empresa. São funções com um grau de autonomia e de tomada de decisão significativos enquadrados por políticas corporativas, implicando a gestão de equipas e recursos financeiros.	GS7
Gestores/ Especialistas - <i>Managers/ Experts</i>	Gestor	Integram esta categoria as funções com responsabilidade pela gestão de recursos em áreas funcionais amplas, de natureza comercial, técnica ou operacional. O nível de autonomia e tomada de decisão destas funções é enquadrado por políticas corporativas ou funcionais e com impacto direto ou de suporte na concretização dos resultados.	GS6
	Técnico especialista	Integram esta categoria as funções que requerem competências específicas e elevada especialização, sustentadas por experiência profissional significativa em contexto complexo, podendo abranger a supervisão funcional de equipas ou a coordenação de projetos. O nível de autonomia e tomada de decisão destas funções é suportado por políticas corporativas ou funcionais e com impacto direto ou de suporte na concretização dos resultados.	

Coordenadores /Técnicos - <i>Team leaders</i> /Professionals	Coordenador	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano operacional especializado. Estas funções executam atividades técnicas diversas e complexas que exigem conhecimentos transversais. Abrangem a supervisão formal de equipas técnico-operacionais. O nível de autonomia destas funções é suportado por normas e procedimentos claramente definidos.	GS5
	Técnico	Integram esta categoria as funções posicionadas num plano operacional especializado. Estas funções executam atividades técnicas diversas e complexas e que exigem conhecimentos amplos, podendo contemplar a supervisão funcional de equipas ou a coordenação de projetos. O nível de autonomia destas funções é suportado por normas e procedimentos claramente definidos.	GS5 GS4
Assistentes - <i>Assistants</i>	Operacional	Integram esta categoria as funções de apoio administrativo e operacional, atendimento, técnico-administrativas e técnico-operacionais com carácter de especialização estrita em processos e procedimentos de uma área específica.	GS3
			GS2
Apoio - <i>Support</i>	Auxiliar	Integram esta categoria as funções de assistência, manutenção, limpeza e vigilância das instalações e/ou apoio logístico aos restantes serviços da empresa.	GS1

SECÇÃO C

Retribuição

Cláusula 24.^a

(Noções)

Para efeitos do presente ACT, entende-se por:

a) *Retribuição base mensal*: A retribuição certa mensal aplicável ao grupo organizacional e função em que o trabalhador se enquadra;

b) *Retribuição base anual*: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal no mesmo ano civil;

c) *Retribuição efetiva mensal*: Constituída pela retribuição base bruta mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o plano de pensões, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) *Retribuição efetiva anual*: O somatório das retribuições efetivas mensais acrescidas dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 25.^a

(Regras sobre a retribuição)

1- A retribuição base mensal é fixada pela empresa, tendo em conta o valor mínimo previsto no anexo III para o grupo salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador, podendo ser superior àquele.

2- Sempre que a tabela salarial do anexo III seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria profissional ou o seu grupo salarial.

3- Ressalvadas as situações expressamente excecionadas no presente ACT e, bem assim, as prestações cuja natureza não seja absorvível ou que assim tenham acordado as partes, as remunerações cujo pagamento não

decorra obrigatoriamente desta convenção, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

4- Os valores a pagar, no âmbito do presente ACT, a título de retribuição base e a título de retribuição por isenção de horário de trabalho, serão arredondados para a meia dezena ou dezena de cêntimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a 0,05 €, respetivamente.

Cláusula 26.^a

(Subsídio de refeição)

1- O trabalhador a tempo completo ou a tempo parcial com um período normal de trabalho diário igual ou superior a 4 horas auferirá um subsídio diário de refeição, no valor previsto no anexo III, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- O subsídio de refeição dos trabalhadores a tempo parcial cujo período normal de trabalho diário seja inferior a 4 horas será pago na proporção do tempo trabalhado.

3- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito ao subsídio de refeição previsto nos números anteriores:

- a) No caso de trabalho a tempo completo, os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho;
- b) No caso de trabalho a tempo parcial com um período normal de trabalho diário igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores que prestem, no mínimo, 3 horas e 30 minutos de trabalho;
- c) No caso de trabalho a tempo parcial com um período normal de trabalho diário inferior a 4 horas, os trabalhadores que prestem um número de horas de trabalho igual ou superior a 3/4 do seu período normal de trabalho diário.

4- O trabalhador não auferirá o subsídio de refeição previsto na presente cláusula, sempre que lhe seja pago ou reembolsado o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho ou sempre que afixa ajuda de custo diária.

Cláusula 27.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias é pago antes do início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a empresa optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

Cláusula 28.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

3- Sempre que a suspensão do contrato de trabalho decorra de incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença, devidamente certificada pelo Serviço Nacional de Saúde e que confira direito a subsídio de doença, a empresa complementará o subsídio a cargo da Segurança Social até ao limite da retribuição efetiva mensal líquida do trabalhador.

4- O complemento referido no número anterior a cargo da empresa não poderá ser superior a 35% da retribuição efetiva mensal líquida do trabalhador.

Cláusula 29.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho («IHT») previstas na cláusula 8.^a conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

- a) 25 % no regime de IHT sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) 15 % no regime de IHT com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de IHT e a respetiva retribuição específica cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da empresa comunicada com a antecedência mínima de 2 meses.

Cláusula 30.^a

(Retribuição do trabalho por turnos)

1- O trabalho prestado em regime de turnos, nos termos e condições a seguir indicados, será compensado da seguinte forma:

a) Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos rotativos, com folgas rotativas - 4,25 € (quatro euros e vinte e cinco cêntimos) por cada jornada diária completa de trabalho de 7 horas, sendo esse valor reduzido na proporção relativamente a jornadas de trabalho diário de menor duração;

b) Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos fixos, com folgas rotativas - 2,25 € (dois euros e vinte e cinco cêntimos) por cada jornada diária completa de trabalho de 7 horas, sendo esse valor reduzido na proporção relativamente a jornadas de trabalho diário de menor duração.

2- O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é pago com um acréscimo de 25 %, podendo ser cumulado com a compensação prevista no número anterior da presente cláusula.

3- O acréscimo do trabalho noturno previsto no número anterior será calculado com referência à retribuição base horária do trabalho equivalente prestado durante o dia.

4- A compensação prevista no número 1 da presente cláusula, referente à prestação de trabalho em regime de turnos nos termos no mesmo indicados, e o acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto no número 2 da presente cláusula apenas serão devidos se essas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso essas condições cessem.

Cláusula 31.^a

(Retribuição por trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) Até 100 horas anuais:

i) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

ii) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

iii) 90 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, em período diurno ou noturno.

b) A partir das 100 horas anuais, as percentagens referidas em cada uma das alíneas anteriores serão acrescidas de 25 %.

2- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante o gozo do tempo de trabalho equivalente ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

SECÇÃO D

Benefício de carreira

Cláusula 32.^a

(Benefício de carreira)

1- O exercício de funções na empresa é compensado tendo em atenção o número de anos de trabalho na mesma, nos seguintes termos:

a) Quando completar 5 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal;

b) Quando completar 10 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal;

c) Quando completar 15 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 40 % da sua retribuição efetiva mensal;

d) Quando completar 20 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal;

e) Quando completar 25 anos na empresa, ou subsequentes ciclos de cinco anos, o trabalhador:

- Auferirá de um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal; e
- Beneficiará de 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano.

2- Os benefícios referidos no número anterior serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a disponibilização dos dias de licença com retribuição e/ou o pagamento dos valores aplicáveis, se poderão verificar até 30 de junho do ano respetivo.

3- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

4- Em alternativa ao pagamento dos montantes pecuniários e benefícios referidos no número 1, o trabalhador poderá optar pela atribuição de um benefício optativo de carreira, nos termos da cláusula 33.^a

5- Caso o trabalhador cesse o seu vínculo contratual com a empresa por caducidade em virtude da passagem à situação de reforma por velhice ou invalidez antes de completar o ciclo em curso, terá direito a receber o valor proporcional do benefício de carreira calculado à data da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 33.^a

(Benefícios optativos de carreira)

1- Em alternativa ao benefício de carreira referido na cláusula 32.^a, o trabalhador poderá optar pelo gozo de dias de licença com retribuição ou por uma contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

a) Quando completar 5 anos na empresa:

i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 30 % da retribuição base mensal.

b) Quando completar 10 anos na empresa:

i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou

ii) Contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 40 % da retribuição base mensal.

c) Quando completar 15 anos na empresa:

i) 15 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 3 dias em cada ano; ou

ii) Contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 50 % da retribuição base mensal.

d) Quando completar 20 anos na empresa, ou subsequentes ciclos de cinco anos:

i) 20 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 4 dias em cada ano; ou

ii) Contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 55 % da retribuição base mensal.

2- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível entre o primeiro e o último dia útil do mês anterior àquele em que perfaça um ou mais múltiplos de cinco anos de trabalho na empresa, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a opção deverá ser exercida entre o primeiro e o último dia útil do mês de maio, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou se, entretanto for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito, presumindo-se que opta pelo benefício de carreira previsto na cláusula anterior na falta de atempada comunicação de opção.

3- Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer, ou previamente no caso de o trabalhador cessar o seu vínculo contratual antes daquela data, caso em que terá obrigatoriamente de ser concretizada até ao termo do mês subsequente ao da data de cessação do contrato.

4- Caso o trabalhador opte por dias de licença com retribuição, os mesmos serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que os dias serão disponibilizados até 30 de junho.

5- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

Cláusula 34.^a**(Pressupostos do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira)**

A atribuição do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira previstos nas cláusulas 32.^a e 33.^a, respetivamente, está condicionada à inexistência, no respetivo período de referência, de:

- i)* Sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- ii)* Média negativa nas avaliações de desempenho profissional.

SECÇÃO E

Deslocações em serviçoCláusula 35.^a**(Pagamento de despesas de deslocação em serviço em Portugal)**

1- As despesas por deslocação em serviço em Portugal são por conta do empregador e, sempre que não sejam assumidas diretamente, são pagas em regime de reembolso, contra a apresentação de documento comprovativo válido, até aos seguintes limites:

- a)* Diária completa 110,00 €;
- b)* Refeição principal 15,00 €;
- c)* Dormida e pequeno-almoço 80,00 €.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior, devendo o mesmo prestar contas até ao termo do mês subsequente ao do fim da deslocação.

3- O trabalhador que utilizar automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa, com o consentimento desta, terá direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor de 0,40 €.

Cláusula 36.^a**(Pagamento de despesas de deslocação em serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro, a empresa, sempre que não assuma diretamente o pagamento das despesas, atribuirá uma ajuda de custo diária no valor de 172,00 €.

2- O montante da ajuda de custo diária prevista no número anterior será reduzido para 70 %, sempre que:

- a)* A empresa suporte os custos de alojamento e de transporte;
- b)* Por não se mostrar necessário o recurso ao alojamento ou ao transporte, a empresa suporte apenas um desses custos; ou
- c)* Não se mostre necessário o recurso ao alojamento e ao transporte.

3- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas na presente cláusula. A regularização desse adiantamento verificar-se-á no processamento salarial subsequente ao do fim da deslocação.

Cláusula 37.^a**(Férias)**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

2- A duração do período anual de férias referido no número 1 não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

3- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

Cláusula 37.^a-A**(Faltas)**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:
 - a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
 - b) As motivadas por falecimento de:
 - i) Descendente ou afim no 1.º grau na linha reta - Até 20 dias consecutivos;
 - ii) Cônjuge não separado de pessoas e bens, de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, nos termos da lei - Até 5 dias consecutivos;
 - iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias consecutivos.
 - a) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - b) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - c) A motivada por luto gestacional, nos termos da lei;
 - d) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - e) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
 - g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
 - h) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - j) As demais que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 38.^a**(Interrupção do período de férias)**

- 1- As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:
 - a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
 - b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 37.^a-A, número 2, alínea b), pelo período máximo aí previsto;
 - c) 2 dias úteis seguidos em caso de interrupção da gravidez ou parto de nado-morto do cônjuge do trabalhador;
 - d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
 - e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
 - f) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
 - g) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.
- 3- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é automaticamente retomado até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos legais.
- 4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 39.^a**(Feriados)**

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Os trabalhadores que desenvolvam exclusiva ou predominantemente atividade profissional em estabelecimentos ou unidades da empresa sítos nas regiões autónomas beneficiarão dos feriados regionais obrigatórios.

Cláusula 40.^a**(Dispensas de Natal e de Páscoa)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 41.^a**(Ausência por aplicação de medida de coação penal)**

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pela empresa e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Se o trabalhador for judicialmente condenado, aplica-se o regime previsto na lei.

Cláusula 42.^a**(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)**

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de 6 meses, é de valor igual ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número 2;

b) Cesse o contrato de trabalho;

c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

Cláusula 43.^a**(Complemento do subsídio de doença e de outras prestações sociais)**

1- A empresa paga ao trabalhador com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a sua retribuição efetiva e o subsídio de doença que a Segurança Social lhe concede, salvo incumprimento da obrigação de comunicação da ausência e de apresentação do certificado de incapacidade temporária para o trabalho de forma atempada e contínua com o mesmo fundamento.

2- A empresa pode, a título de adiantamento por conta da retribuição, pagar ao trabalhador o valor cor-

respondente à sua retribuição efetiva líquida, caso em que o trabalhador fica obrigado a, no prazo de 8 dias após o recebimento do subsídio que lhe for atribuído pela Segurança Social, entregar à empresa o valor deste subsídio.

3- A empresa pode, ainda, em caso de impedimento prolongado por motivo de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes, que determine a suspensão da relação laboral, conceder ao trabalhador, a título de adiantamento por conta da retribuição, o valor correspondente ao montante líquido do subsídio de Natal, caso em que o trabalhador fica obrigado a, no prazo de 8 dias após o recebimento do subsídio que lhe for atribuído pela Segurança Social, entregar à empresa o correspondente valor.

4- O trabalhador fica obrigado a requerer, junto da Segurança Social, no prazo indicado pela empresa para o efeito ou, no caso de a empresa não indicar, no prazo legal, o pagamento de prestação compensatória de subsídio de Natal.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva líquida correspondente aos dias de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes superior àquela que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva líquida desse período.

6- No caso de incumprimento pelo trabalhador da obrigação prevista nos números 2, 3 e 4 e, bem assim, no caso de não solicitar o certificado de incapacidade temporária atempadamente e de forma contínua com o mesmo fundamento, sem prejuízo da inerente responsabilidade disciplinar, a empresa não voltará a efetuar quaisquer adiantamentos por conta da retribuição, incluindo do subsídio de Natal, e pode compensar os valores adiantados com o pagamento de retribuições ou complementos de subsídios futuros a cargo da empresa.

7- No caso de o trabalhador apresentar um certificado de incapacidade para o trabalho até ao dia anterior ao descanso semanal e, com o mesmo fundamento, voltar a apresentar um novo certificado inicial e não uma prorrogação no primeiro dia de trabalho seguinte ao descanso semanal, não há lugar ao pagamento da retribuição relativamente aos dias de descanso semanal intercorrentes.

8- O disposto nos números anteriores aplica-se também aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

9- Relativamente ao subsídio parental inicial, a empresa adiantará o valor correspondente a 80 % da remuneração líquida, devendo o respetivo acerto ser efetuado após a regularização desse montante pela Segurança Social.

Cláusula 44.^a

(Princípios gerais de segurança e saúde no trabalho)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, ambiente, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, sempre que possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

Cláusula 45.^a

(Segurança, saúde e serviços de medicina no trabalho)

1- A empresa e os Sindicatos Subscritores contribuem mutuamente para uma cultura de promoção e prevenção da segurança e saúde no trabalho, cumprindo nesta matéria as disposições legais e regulamentares, em cada momento em vigor.

2- A empresa deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

3- Os exames referidos no número anterior, salvo indicação médica em sentido contrário, deverão ser realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de 2 em 2 anos até àquela idade, devendo todos os exames que envolvam exposição a radiações ser previamente consentidos pelos trabalhadores.

4- Fica excepcionado do disposto no número anterior o rastreio pulmonar, cuja periodicidade será em regra de 2 em 2 anos.

5- No caso de a empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se devam realizar os exames médicos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias e desde que a empresa dentro desse período de pré-aviso não os realize, promover por sua iniciativa a realização dos exames em causa, apresentando, posteriormente, as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

6- Sem prejuízo de quaisquer direitos previstos na lei e neste ACT, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

Cláusula 46.^a

(Seguro de saúde)

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores ao serviço efetivo, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O disposto no número anterior é ainda aplicável aos trabalhadores cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença, acidente de trabalho ou pré-reforma.

3- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência as seguintes condições:

Coberturas	Capitais	Copagamento/Franquia
Hospitalização /Internamento	30 000,00 €	Copagamento: 150,00 € por sinistro
Ambulatório	1 500,00 €	Copagamentos: 25 %, com exceção de: - Consultas: 15,00 €
Acesso à rede de óticas	-	-
Medicina <i>online</i>	-	-

Cláusula 47.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo, bem como aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença, acidente de trabalho ou pré-reforma têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital, em caso de morte, de invalidez, ou incapacidade nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente; e
- c) 50 000,00 € nos restantes casos.

2- Para os efeitos da alínea a) do número 1 da presente cláusula, apenas será considerada invalidez a incapacidade absoluta e permanente com um grau de incapacidade, de acordo com a tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais, igual ou superior a 66,66 %.

3- A indemnização decorrente do seguro a que se refere o número 1 da presente cláusula será paga ao próprio trabalhador no caso de invalidez e incapacidade; em caso de morte, será paga às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

4- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que excedam as garantias aqui consignadas.

Cláusula 48.^a**(Indemnização por factos ocorridos em serviço)**

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo da empresa, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 49.^a**(Condições nos seguros próprios)**

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo e, bem assim, aqueles que se encontram em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio, comercializados pelas empresas subscritoras do presente ACT, de um desconto mínimo de 25 % sobre o prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou de seguros de cariz financeiro.

2- Os trabalhadores em efetividade de funções que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Em alternativa ao regime previsto no número 2 e para os trabalhadores aí identificados, pode a empresa optar por instituir e suportar seguro automóvel («apólice frota»), com uma cobertura de responsabilidade civil ilimitada referente a prejuízos causados a terceiro e de danos próprios de acordo com o valor venal do veículo, com um máximo de 17 500,00 €, estando o risco de quebra isolada de vidros limitado a 1250,00 € por ano.

Cláusula 50.^a**(Quebras de caixa)**

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € por ano.

Cláusula 51.^a**(Apoio escolar e pré-escolar)**

1- Os trabalhadores ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico, secundário ou universitário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação anual para as despesas escolares do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano letivo em que o educando está matriculado:

a) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): Em 2025 - 100,00 €; Em 2026 - 120,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): Em 2025 - 100,00 €; Em 2026 - 120,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico (7.º a 9.º ano) e ensino secundário (10.º a 12.º ano): Em 2025 - 130,00 €; Em 2026 - 140,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €;

d) Licenciatura e mestrado integrado, até ao limite de 25 anos de idade do educando: Em 2025 - 130,00 €; Em 2026 - 140,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €.

3- Os trabalhadores ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujo contrato de trabalho esteja suspenso por motivo de doença (natural ou profissional) ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis a seu cargo, que frequentem creches, infantários ou estabelecimento de educação pré-escolar, nos termos definidos na lei, beneficiarão da seguinte comparticipação anual: Em 2025 - 130,00 €; Em 2026 - 140,00 €; A partir de 2027 - 140,00 €.

4- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano letivo ou pré-escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano letivo imediatamente anterior, quando aplicável;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano letivo e educando, subsídio,

comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;

c) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos 12 meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade.

5- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da participação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não forem entregues.

6- Quando os pais, ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a participação será paga até ao final do mês subsequente àquele em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», «vale ensino», «vale infância» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

8- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

Cláusula 52.^a

(Atividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver trabalho sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- No exercício legal das suas atribuições, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou pelo presente ACT, cabe aos sindicatos subscritores:

- a) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- b) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nos termos legalmente previstos;
- c) Dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais;
- d) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;
- e) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, desde que não comprometam o funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;
- g) Afixar e distribuir, em local disponibilizado para o efeito, fisicamente e no portal interno da empresa, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
- h) Zelar pelo cumprimento do ACT e das leis sobre matéria de trabalho;
- i) Dispor, sendo membro de órgão social de associações sindicais, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este ACT, até ao limite de 21 horas anuais;
- j) Os delegados sindicais beneficiam da proteção prevista na lei, incluindo um crédito de cada delegado de sete horas por mês para exercício das suas funções ou, fazendo parte de comissão intersindical, de doze horas por mês.

3- Os membros dos órgãos sociais com funções executivas nas associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora do mesmo concelho, salvo se nisso consentirem ou quando resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 53.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, em regime de tempo completo, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste ACT e na lei, como se estivessem ao serviço efetivo, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- Cada um dos sindicatos subscritores do presente ACT pode requisitar, em regime de tempo completo, apenas 1 dirigente sindical no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT, não podendo, em cada

momento, existir mais de três trabalhadores dirigentes requisitados no conjunto das empresas subscritoras do presente ACT.

3- O número de trabalhadores dirigentes sindicais requisitados nos termos do número anterior não pode ainda exceder o seguinte limite por empresa:

- Fidelidade - Companhia de Seguros, SA - Até dois dirigentes;
- Nas demais empresas, no seu conjunto - Até um dirigente.

4- O sindicato que pretender requisitar um trabalhador dirigente sindical deve fazê-lo mediante comunicação escrita à respetiva empresa subscritora, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente à data de início da requisição, o qual poderá ser dispensado em caso de prorrogação da requisição decorrente da renovação do mandato, devendo nesse período a empresa subscritora verificar o cumprimento dos limites previstos números 2 e 3 da presente cláusula e enviar resposta ao sindicato requisitante.

5- No que respeita ao crédito de horas e faltas de membro de direção de cada um dos sindicatos subscritores, aplica-se o regime legalmente previsto para os membros de direção de associação sindical.

6- A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro membro da mesma, desde que não ultrapasse o montante global atribuído nos termos da lei.

Cláusula 54.^a

(Quotização sindical)

1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- A empresa deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

Cláusula 55.^a

(Plano de pensões)

1- Todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço efetivo, e, bem assim, aqueles cujos contratos de trabalho se encontrem suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um plano de pensões em caso de reforma concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis na empresa.

2- O Plano de Pensões fica sujeito ao disposto nas cláusulas seguintes.

Cláusula 56.^a

(Condições do plano de pensões)

1- A empresa efetuará anualmente contribuições para o plano de pensões de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o plano de pensões e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- As contribuições a efetuar nos termos do número 1 da presente cláusula serão aplicadas num produto com garantia de capital.

4- As eventuais contribuições extraordinárias para o plano de pensões, previstas na cláusula 33.^a e na cláusula 67.^a do presente ACT, poderão, por opção expressa do trabalhador, ser aplicadas noutros produtos sem garantia de capital que a empresa possa vir a definir para o efeito.

5- O trabalhador deve, querendo, comunicar a opção a que se alude no número anterior em simultâneo com a comunicação de opção a que se alude na cláusula 33.^a, número 2, e na cláusula 67.^a, número 2, ambas do presente ACT. Na ausência de comunicação de opção, a contribuição extraordinária será aplicada em produto de capital garantido.

6- Sem prejuízo do estabelecido no subseqüente número 8, enquanto existir vínculo laboral com a empresa, não poderão verificar-se transferências de valores afetos aos trabalhadores entre o produto com garantia de capital e os produtos sem garantia de capital (em qualquer dos sentidos).

7- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma concedida pela Segurança Social, sempre que o mesmo se reforme ao serviço da empresa, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

8- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto de rendimento sobre pessoas singulares para o caso de planos de pensões com diferimento da tributação das contribuições, na esfera dos trabalhado-

res, para a data do respetivo resgate, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

9- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma e desde que tenha uma permanência na empresa igual ou superior a 3 anos, terá direito a 100 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um veículo de financiamento, com ou sem capital garantido, à escolha do trabalhador, em seu nome individual ou associado à sua nova entidade patronal. Se o trabalhador não escolher nenhum veículo de destino dentro do prazo que lhe seja indicado pela empresa ou pela entidade gestora do produto em que o montante esteja investido, o valor dos direitos adquiridos do trabalhador será transferido para um produto acordado entre a empresa e a referida entidade gestora.

10- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o(s) novo(s) veículo(s) de financiamento cumpra(m) os requisitos previstos neste ACT, devendo, ainda, o veículo de financiamento de destino ser legalmente compatível e cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

11- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador, com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 8 na parte respeitante ao valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

12- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais. Se outra proporção não tiver sido definida pelo trabalhador, o valor capitalizado será afeto em partes iguais a cada beneficiário.

13- Caso o plano de pensões e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

14- A contribuição do empregador para o plano de pensões referido nos números anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

15- À comissão de acompanhamento do plano de pensões compete a verificação do cumprimento do plano de pensões e gestão do respetivo fundo de pensões, nos termos previstos na lei aplicável.

Cláusula 56.^a-A

(Regime transitório)

A alteração da percentagem prevista no número 8 da cláusula 56.^a, de 90 % para 100 %, na redação que lhe foi conferida na revisão de 2025 do presente ACT, produzirá efeitos na data da alteração do contrato constitutivo do respetivo fundo de pensões na sequência de aprovação pela autoridade competente, só beneficiando dessa portabilidade a 100 % os trabalhadores cujos vínculos laborais cessem após essa data.

Cláusula 57.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual da empresa para o plano de pensões verificar-se-á no mês seguinte àquele em que o contrato de trabalho perfizer um ano de duração.

Cláusula 58.^a

(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

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

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 59.^a**(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)**

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de IRCT anteriores cessam com a entrada em vigor do presente ACT por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 60.^a**(Comissão paritária)**

1- É instituída, no âmbito do presente ACT, uma comissão paritária integrada por, no máximo, 3 representantes das empresas subscritoras e por igual número de representantes dos sindicatos subscritores, com competência para dirimir quaisquer divergências relacionadas com a integração de lacunas, interpretação, aplicação e cumprimento das cláusulas do presente ACT.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 61.^a**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna das empresas subscritoras podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 62.^a**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste ACT se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 63.^a**(Produção de efeitos da tabela salarial, subsídio de refeição e pagamento de despesas de deslocação em serviço)**

Os valores da tabela salarial, subsídio de refeição, pagamento de despesas de deslocação em serviço e valor do quilómetro indicados no presente ACT produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

Cláusula 64.^a**(Produção de efeitos dos benefícios de carreira e regimes transitórios específicos)**

1- Os benefícios de carreira e benefícios optativos de carreira previstos nas cláusulas 32.^a a 34.^a do presente ACT apenas se aplicam aos trabalhadores das empresas subscritoras cujos contratos de trabalho se iniciem a partir de 1 de janeiro de 2019.

2- Aos trabalhadores das empresas subscritoras com contratos de trabalho iniciados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 será aplicável o regime de benefício de carreira ou dos benefícios optativos de carreira, nos termos das cláusulas 65.^a a 68.^a, bem como os regimes transitórios previstos nas cláusulas 74.^a, números 2 e 3, 78.^a ou 79.^a, consoante o que se mostrar aplicável.

Cláusula 65.^a**(Regime transitório especial de benefício de carreira ou benefícios optativos de carreira)**

Aos trabalhadores das empresas subscritoras, com contratos de trabalho iniciados em data anterior a 1 de janeiro de 2019, será concedido benefício de carreira ou benefício optativo de carreira, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 66.^a**(Regime transitório especial de benefício de carreira)**

1- O trabalhador, no termo de cada ciclo de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de ja-

neiro de 2019, é compensado tendo em atenção o número de anos de trabalho na mesma, nos seguintes termos:

- a) Se tiver mais de 5 anos na empresa e menos de 10, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal; ou
- b) Se tiver mais de 10 anos na empresa e menos de 15, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal; ou
- c) Se tiver mais de 15 anos na empresa e menos de 20, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 40 % da sua retribuição efetiva mensal;
- d) Se tiver mais de 20 anos na empresa, o trabalhador auferirá um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal;
- e) Se tiver mais de 25 anos na empresa, o trabalhador:
 - Auferirá um montante pecuniário equivalente a 30 % da sua retribuição efetiva mensal; e
 - Beneficiará de 10 dias de licença com retribuição, a gozar nos cinco anos civis subsequentes ao ano em que o facto ocorrer, devendo ser gozados 2 dias em cada ano.

2- Os benefícios referidos no número anterior serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a disponibilização dos dias de licença com retribuição e/ou o pagamento dos valores aplicáveis, se poderão verificar até 30 de junho do ano respetivo.

3- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

4- Em alternativa ao pagamento dos montantes pecuniários e benefícios referidos no número 1, o trabalhador poderá optar pela atribuição de um benefício optativo de carreira, nos termos da cláusula 67.^a

5- Caso o trabalhador cesse o seu vínculo contratual com a empresa por caducidade em virtude da passagem à situação de reforma por velhice ou invalidez antes de completar o ciclo em curso, terá direito a receber o valor proporcional do benefício de carreira calculado à data da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 67.^a

(Regime transitório especial de benefícios optativos de carreira)

1- Em alternativa ao benefício de carreira referido na cláusula 66.^a, o trabalhador poderá, no termo de cada ciclo de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, optar pelo gozo de dias de licença com retribuição ou por uma contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, nos seguintes termos:

- a) Se tiver mais de 5 anos na empresa e menos de 10:
 - i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou
 - ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 30 % da retribuição base mensal.
- b) Se tiver mais de 10 anos na empresa e menos de 15:
 - i) 10 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 2 dias em cada ano; ou
 - ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 40 % da retribuição base mensal.
- c) Se tiver mais de 15 anos na empresa e menos de 20:
 - i) 15 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 3 dias em cada ano; ou
 - ii) Contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 50 % da retribuição base mensal.
- d) Se tiver mais 20 anos na empresa:
 - i) 20 dias de licença com retribuição, a gozar no ciclo de 5 anos subsequente, devendo ser gozados 4 dias em cada ano; ou;
 - ii) contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, correspondente a 55 % da retribuição base mensal.

2- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível entre o primeiro e o último dia útil do mês anterior àquele em que perfaça um ou mais ciclos de 5 anos de exercício de funções na empresa a contar de 1 de janeiro de 2019, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que a opção deverá ser exercida entre o primeiro e o último dia útil do mês de maio, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou, se, entretanto, for instituído, através do

procedimento em vigor na empresa para o efeito, presumindo-se que opta pelo montante pecuniário e, se aplicável, o benefício de licença com retribuição previstos na cláusula anterior, na falta de atempada comunicação de opção.

3- Quando o trabalhador opte pela contribuição extraordinária para o plano de pensões ou plano constituído para o efeito, a mesma será feita até 31 de dezembro do ano em que o facto ocorrer, ou previamente no caso de o trabalhador cessar o seu vínculo contratual antes daquela data, caso em que terá obrigatoriamente de ser concretizada até ao termo do mês subsequente ao da data de cessação do contrato.

4- Caso o trabalhador opte por dias de licença com retribuição, os mesmos serão disponibilizados no mês seguinte àquele em que o facto ocorrer, salvo se esse facto ocorrer no primeiro quadrimestre do ano civil, caso em que os dias serão disponibilizados até 30 de junho.

5- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

6- Para efeitos da presente cláusula, o termo dos ciclos de 5 anos ocorrerá a 1 de janeiro do 5.º ano subsequente ao seu início, isto é, 1 de janeiro do ano $n + 5$, em que n é o ano de início de cada ciclo, iniciados a 1 de janeiro de 2019.

Cláusula 68.^a

(Regime transitório especial /Pressupostos do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira)

A atribuição do benefício de carreira ou benefício optativo de carreira previstos nas cláusulas 66.^a e 67.^a, respetivamente, está condicionada à inexistência, no respetivo ciclo de referência, de:

- i) Sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- ii) Média negativa nas avaliações de desempenho profissional.

Cláusula 69.^a

(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime complementar de reforma constante do IRCT aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado na tabela salarial para o grupo organizacional onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com as tabelas de correspondência entre categorias e grupos organizacionais previstas nos anexos IV e V do presente ACT.

Cláusula 70.^a

(Anteriores regimes de isenção de horário de trabalho)

Os regimes de isenção de horário de trabalho pactuados até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 29.^a, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

Cláusula 71.^a

(Anteriores suplementos de turnos)

1- O valor dos suplementos retributivos associados à prestação de trabalho em regime de turnos, atribuído por aplicação de IRCT anteriormente aplicável na empresa ou por acordo individual celebrado antes de 31 de dezembro de 2016, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva, enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos e, caso estas situações cessem, esse valor manter-se-á como histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

2- O trabalhador que beneficie de suplemento de turnos ou tenha beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento de turnos ou de subsídio equivalente até 31 de dezembro de 2018, não beneficiará da compensação prevista no número 1, nem do acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto no número 2, ambos da cláusula 30.^a

3- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior poderão, a todo o tempo, optar pelo regime

previsto nos números 1 e 2 da cláusula 30.^a, após o que deixarão de beneficiar do suplemento de turnos, de subsídio de turnos equivalente ou da componente da retribuição efetiva referente à incorporação de anterior suplemento ou subsídio dessa natureza.

4- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador mediante comunicação escrita enviada à empresa, passando o novo regime a ser aplicável a partir do segundo mês subsequente ao da receção da comunicação.

Cláusula 72.^a

(Anteriores suplementos retributivos)

Os suplementos retributivos atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis na empresa, auferidos pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2018, que não se encontrem expressamente previstos no presente ACT, manter-se-ão como componente fixa da retribuição efetiva, enquanto se verificarem as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 73.^a

(Reclassificação)

A reclassificação dos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008 será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo IV.

Cláusula 74.^a

(Anterior prémio de antiguidade)

1- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo ser absorvido por aumentos de tabela salarial verificados após aquela data.

2- A título de remição do direito ao prémio de antiguidade aos trabalhadores referidos na cláusula anterior, que se tenham mantido filiados no SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins no período de 1 de janeiro de 2017 até à data de entrada em vigor do presente ACT, será atribuída uma compensação extraordinária, de valor equivalente ao montante dos prémios de antiguidade que se venceriam até 31 de dezembro de 2018, nos termos e de acordo com o regime de prémios de antiguidade previsto na cláusula 45.^a do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, caso este se encontrasse em vigor após 31 de dezembro de 2016.

3- A compensação extraordinária prevista na presente cláusula será paga numa única prestação, até ao termo do quinto mês posterior à publicação do presente ACT, aos trabalhadores que nesta data se encontrem vinculados às empresas subscritoras.

Cláusula 75.^a

(Transição entre planos de pensões)

1- Os trabalhadores no ativo em 1 de janeiro de 2019 ainda não integrados no plano de pensões, em função da respetiva filiação sindical, serão integrados neste plano, sendo-lhes garantido que o valor integralmente financiado das responsabilidades pelos serviços passados, calculado a 31 de dezembro de 2011, relativo às pensões de reforma por velhice de que beneficiassem no âmbito do disposto no contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, será convertido em contas individuais, nos termos e de acordo com os critérios que estiverem previstos no respetivo fundo de pensões, passando a integrar o respetivo plano de pensões.

2- Ao valor previsto no número anterior será acrescido o montante correspondente às contribuições previstas sucessivamente no contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, e no acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016.

3- Dado que a conversão das responsabilidades pretéritas prevista nos números anteriores implicará a alteração do contrato constitutivo do fundo de pensões do empregador junto da Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões, a integração dos trabalhadores no plano de pensões será operada no prazo de 120 dias contados da data em que a empresa seja notificada daquela alteração.

Cláusula 76.^a**(Vinculação)**

Os regimes previstos nas cláusulas números 73.^a a 75.^a deste ACT apenas são subscritos, na parte dos sindicatos subscritores, pelo SINAPSA - Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins.

Cláusula 77.^a**(Reclassificação)**

A reclassificação dos trabalhadores que estiveram abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo V.

Cláusula 78.^a**(Anterior prémio de permanência de cariz pecuniário)**

1- A título de remição do direito ao prémio de permanência de cariz pecuniário, aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em 31 de dezembro de 2018, beneficiavam de prémios de permanência de cariz pecuniário, ainda não vencidos, mas em formação, será atribuída, verificadas que estejam as respetivas condições, uma compensação pecuniária extraordinária, calculada nos termos do número seguinte.

2- A compensação extraordinária referida no número anterior será calculada na proporção do período decorrido entre o dia 1 de janeiro do ano em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos de permanência e 31 de dezembro de 2018, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CE = N \times MRE / 1826$$

3- Para efeitos do número anterior:

- *CE* é o valor da compensação extraordinária;
- *N* é o número de dias decorridos entre o dia 1 de janeiro do ano em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos e 31 de dezembro de 2018;
- *MRE* corresponde a 50 % da retribuição efetiva do trabalhador.

4- O pagamento da compensação prevista na presente cláusula será realizado numa única prestação, até ao termo do quinto mês posterior à publicação do presente ACT, aos trabalhadores que nessa data se encontrem vinculados às empresas subscritoras.

5- As condições de atribuição do prémio extraordinário previsto na presente cláusula são as constantes das alíneas *a)* e *b)* do número 2 da cláusula 42.^a do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, aferidas com referência ao período indicado no número 3 da presente cláusula.

6- O regime previsto na presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em virtude da respetiva idade e anos de permanência, iriam, caso essa convenção se mantivesse em vigor, passar a beneficiar pela primeira vez da concessão de dias de licença com retribuição em substituição do prémio de cariz pecuniário.

Cláusula 79.^a**(Anterior prémio de permanência sob a forma de dias de licença com retribuição)**

1- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente ACT, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e que, em 31 de dezembro de 2018, beneficiavam já de prémios de permanência sob a forma de dias de licença com retribuição, manterão o gozo anual de igual número de dias de licença até 31 de dezembro de 2023.

2- A eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número anterior antes de 31 de dezembro de 2023 não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não gozo de dias de licença vincendos.

Cláusula 80.^a**(Vinculação)**

Os regimes previstos nas cláusulas 77.^a a 79.^a deste ACT apenas são subscritos, na parte dos sindicatos subscritores, pelo SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal e pelo STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora.

ANEXO I

(Convenção de arbitragem)

1- Os subscritores do presente ACT celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 1 da cláusula 3.^a do ACT, a qual se rege nos termos seguintes.

2- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de denúncia, qualquer um dos subscritores pode requerer que o litígio seja decidido com recurso à arbitragem voluntária através da constituição de uma comissão arbitral.

3- A comissão arbitral é constituída pelas partes, e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do presente ACT.

4- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do ACT acompanhados de denúncia.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

6- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela empresa e pelos sindicatos subscritores do ACT;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

7- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

8- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

9- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

10- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

11- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

(Regimes de tempo de trabalho dependentes de IRCT)

1- A empresa, por acordo com os sindicatos, poderá instituir regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado, até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais.

2- A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou aumento do período de férias; e/ou pagamento em dinheiro.

3- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 7 dias.

4- As compensações da prestação de trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

5- O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses.

6- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 2 supra, no período de referência indicado no número anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

ANEXO III

(Tabela salarial e subsídio de refeição)

A - Tabelas salariais para 2025, 2026 e 2027

– Relativamente ao ano de 2025, aplicar-se-á a seguinte tabela salarial, com efeitos a 1 de janeiro de 2025, sem que ocorram absorções nos termos da cláusula 25.^a, número 3, do presente ACT:

Grupo Salarial ("GS")	2025	
	% Aumento	Valor Mínimo Obrigatório
GS7	2,50%	2.414,15 €
GS6	2,50%	1.913,15 €
GS5	3,00%	1.438,40 €
GS4	3,00%	1.341,35 €
GS3	3,10%	1.228,45 €
GS2	3,20%	1.075,25 €
GS1	10,30%	915,30 €

– Relativamente ao ano de 2026, a tabela salarial supra será revista, com referência a 1 de janeiro de 2026, nos seguintes termos, consoante o grupo salarial («GS») em causa:

i) Para os GS6 e GS7: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,1 %;

ii) Para os GS2 a GS5: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,2 %;

iii) Para o GS1: Aumento absoluto mínimo em tabela de 50,00 €.

– Relativamente ao ano de 2027, a tabela salarial supra será revista, com referência a 1 de janeiro de 2027, nos seguintes termos, consoante o grupo salarial («GS») em causa:

i) Para os GS6 e GS7: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,1 %;

ii) Para os GS2 a GS5: Atualização dos valores mínimos obrigatórios previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo com o Índice de Preços no Consumidor, sem habitação, registado no ano anterior e publicado pelo INE em janeiro, acrescido de 0,25 %;

iii) Para o GS1: Aumento absoluto mínimo em tabela de 50,00 €.

B - Subsídio de refeição (cláusula 26.^a)

Subsídio diário de refeição, para:

- 2025: 12,50 €;
- 2026: 12,75 €;
- 2027: 13,00 €.

As referidas revisões do subsídio de refeição serão aplicadas com referência a 1 de janeiro de cada ano.

C - Retribuição do trabalho por turnos (cláusula 30.ª)

2025:

Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos rotativos, com folgas rotativas: 4,25 €;

Prestação efetiva de trabalho em regime de turnos fixos, com folgas rotativas: 2,25 €.

2026 e 2027:

Indexação ao aumento percentual da tabela salarial para o GS2 nesses anos.

As referidas revisões da retribuição do trabalho por turnos serão aplicadas com referência a 1 de janeiro de cada ano.

ANEXO IV

Tabela de correspondência entre categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, e as categorias e grupo salarial desde ACT

Categoria profissional e nível no CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 32, de 29 de agosto de 2008		Grupo organizacional neste ACT	Categoria neste ACT	Grupo salarial neste ACT
Diretor coordenador	XVI	Executivos	Diretor	GS7
Diretor de serviços	XV	Gestores/especialistas	Gestor	GS6
Gerente de hospital	XIV e XV	Gestores/especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços	XIV	Gestores/especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços de formação	XIV	Gestores/especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços de prevenção e segurança	XIV	Gestores/especialistas	Gestor	GS6
Chefe de serviços de análise de riscos	XIV	Gestores/especialistas	Gestor	GS6
Atuário	XIV	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Atuário	XII e XIII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnicos de contas	XIV	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnicos de contas	XII e XIII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Coordenador geral de serviços comerciais	XIV	Gestores/especialistas	Gestor	GS6
Chefe de centro	XIV	Gestores/especialistas	Gestor	GS6
Chefe de análise	XIV	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Chefe de programação	XIV	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico de software de base	XIV	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico-coordenador geral de radiologia	XIV	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico-coordenador geral de fisioterapia	XIV	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Chefe de exploração	XIII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5

Analista sénior	XIII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Chefe de secção	XII	Coordenadores/técnicos	Coordenador	GS5
Tesoureiro	XII	Assistentes	Operacional	GS3
Analista de organização e métodos	XII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Perito-chefe	XII	Coordenadores/técnicos	Coordenador	GS5
Técnico-chefe de formação	XII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de prevenção e segurança	XII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de análise de riscos	XII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Coordenador de zona e ou delegações	XII	Coordenadores/técnicos	Coordenador	GS5
Gerente de delegação	XI e XII	Coordenadores/técnicos	Coordenador	GS5
Chefe de operação	XII	Coordenadores/técnicos	Coordenador	GS5
Programador sénior	XII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Analista	XII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Analista programador	XII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de radiologia	XII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico-chefe de fisioterapia	XII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Subchefe de secção	XI	Coordenadores/técnicos	Coordenador	GS5
Perito-subchefe	XI	Coordenadores/técnicos	Coordenador	GS5
Técnico de formação	X	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS4
Técnico de formação	XI	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico de prevenção e segurança	X	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS4
Técnico de prevenção e segurança	XI	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico de análise de riscos	X	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS4
Técnico de análise de riscos	XI	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Inspetor administrativo	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Secretário	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Coordenador-adjunto de zona e/ou delegações	XI	Coordenadores/técnicos	Coordenador	GS5
Subgerente de delegação	XI	Coordenadores/técnicos	Coordenador	GS5
Chefe de equipa	XI	Coordenadores/técnicos	Coordenador	GS5
Assistente comercial	XI	Assistentes	Operacional	GS3

Programador	XI	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Preparador de trabalhos	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Operador com mais de 3 anos	XI	Assistentes	Operacional	GS3
Técnico-subchefe de radiologia	XI	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico-subchefe de fisioterapia	XI	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Correspondente-tradutor	X	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS4
Escriturário	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Regularizador de sinistros	X	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS4
Analista auxiliar de organizações e métodos	X	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS4
Caixa	X	Assistentes	Operacional	GS3
Rececionista	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Operador de máquinas de contabilidade (mais de 3 anos)	X	Assistentes	Operacional	GS3
Perito	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Encarregado de arquivo geral	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Técnico comercial	IX e X	Assistentes	Operacional	GS3
Operador com menos de 3 anos	X	Assistentes	Operacional	GS3
Técnico de radiologia	X	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS4
Técnico de fisioterapia	X	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS4
Fiel de economato	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Técnico de reprografia	IX e X	Apoio	Auxiliar	GS1
Cobrador	VII e IX	Assistentes	Operacional	GS2
Operador de máquinas de contabilidade (menos de 3 anos)	IX	Assistentes	Operacional	GS3
Coord. auxiliares de posto médico e ou hospital	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Telefonista	VI e VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Coordenador dos serviços gerais	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Encarregado de arquivo sectorial	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Auxiliar de posto médico e ou hospital	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de serviços gerais	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Porteiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Vigilante	V	Apoio	Auxiliar	GS1

Empregado de limpeza	III	Apoio	Auxiliar	GS1
Escriturário estagiário	IV	Assistentes	Operacional	GS2
Perito estagiário	IV	Assistentes	Operacional	GS2
Estagiário comercial	IV	Assistentes	Operacional	GS2
Cobrador estagiário	II	Assistentes	Operacional	GS2
Telefonista estagiário	II	Apoio	Auxiliar	GS1
Estagiário serviços gerais	I	Apoio	Auxiliar	GS1
Apêndice A - Eletricistas				
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Chefe de equipa	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Oficial	VII	Apoio	Auxiliar	GS1
Pré-oficial	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Ajudante	IV	Apoio	Auxiliar	GS1
Aprendiz	I	Apoio	Auxiliar	GS1
Apêndice B - Hotelaria				
Encarregado de refeitório	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 1. ^a	IX	Apoio	Auxiliar	GS1
Ecónomo	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 2. ^a	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Encarregado de lavandaria	VII	Apoio	Auxiliar	GS1
Dispenseiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Cozinheiro de 3. ^a	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de balcão	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Cafeteiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Empregado de refeitório	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Lavadeira/engomadeira	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Costureira	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Copeiro	V	Apoio	Auxiliar	GS1
Estagiário	I	Apoio	Auxiliar	GS1

Apêndice C e D - Construção civil				
Engenheiro técnico	XIV	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Construtor civil	XII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Encarregado	X	Apoio	Auxiliar	GS1
Capataz	VIII	Apoio	Auxiliar	GS1
Carpinteiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Pedreiro	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Pintor	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Trolha ou pedreiro de acabamentos	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Estucador	VI	Apoio	Auxiliar	GS1
Servente	I	Apoio	Auxiliar	GS1
Apêndice E - Técnicos				
Técnico grau IV	XVI	Gestores/especialistas	Técnico especialista	GS6
Técnico grau IV	XV	Gestores/especialistas	Técnico	GS5
Técnico grau III	XV	Gestores/especialistas	Técnico	GS5
Técnico grau III	XIV	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico grau II	XII, XIII e XIV	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico grau I	XI e XII	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS5
Técnico grau I	X	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS4

ANEXO V

Tabela de correspondência entre categorias do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, e as categorias e grupo salarial desde ACT

Categoria profissional e banda salarial no ACT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 4, de 29 de janeiro de 2016		Grupo organizacional neste ACT	Categoria neste ACT	Grupo salarial neste ACT
Diretor	A	Executivos	Diretor	GS7
Gestor comercial	B	Gestores/especialistas	Gestor	GS6
Gestor técnico	B	Gestores/especialistas	Gestor	GS6
Gestor operacional	B	Gestores/especialistas	Gestor	GS6

Técnico	C	Gestores/especialistas	Técnico especialista	GS6
Técnico	C	Coordenadores/técnicos	Técnico	GS4/GS5
Coordenador operacional	D	Coordenadores/técnicos	Coordenador	GS5
Especialista operacional	E	Assistentes	Operacional	GS3
Assistente operacional	F	Assistentes	Operacional	GS2
Auxiliar geral	G	Apoio	Auxiliar	GS1

Depositado em 24 de março de 2025, a fl. 93 do livro n.º 13, com o n.º 70/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a Generali Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro - Alteração salarial e outras

As entidades empregadoras a seguir identificadas, o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, outorgantes do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, com alterações subsequentes integradas no texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024 e retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, alteram o referido ACT nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 4.ª (com introdução de um novo número 6), o número 2 da cláusula 6.ª, o anexo IV e o número 7 do anexo VII do ACT outorgado entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal, atualmente designada por Generali Seguros e Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal, e outras seguradoras, o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outros sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2020, com alterações subsequentes integradas no texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024 e retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024 passam a ter a redação seguinte:

Cláusula 4.ª

Classificação profissional

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

6- Os valores a pagar, no âmbito do presente ACT, a título de retribuição base e a título de retribuição por isenção de horário de trabalho, serão arredondados para a meia dezena ou para a dezena de centimos superior, consoante o valor a arredondar seja inferior ou superior a cinco centimos, respetivamente.

Cláusula 6.ª

Estágios de ingresso

- 1- (...)

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio será o correspondente a 75 % do previsto no anexo IV-A (Tabela salarial) para a categoria profissional para a qual estagiam, sendo sempre assegurada a retribuição mínima mensal garantida que vigorar em cada momento.

- 3- (...)
- 4- (...)

ANEXO IV

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 410,00 €
B	1 910,00 €
C	1 299,00 €
D	1 393,00 €
E1	1 307,00 €
E2	1 188,00 €
F1	1 143,00 €
F2	1 069,00 €
G	900,00 €

B - Subsídio de refeição: 12,40 €.

C - Produção de efeitos: Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025.

ANEXO VII

Plano Individual de Reforma

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito à totalidade do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador, se este o solicitar expressamente.

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

Artigo 2.º

As alterações do ACT efetuadas no artigo anterior são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre os 24 empregadores outorgantes e os 2610 trabalhadores que neles prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 6 de março de 2025.

As entidades empregadoras:

- Generali Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal.
NIPC 980 630 495.
- Crédito Agrícola Seguros, Companhia de Seguros de Ramos Reais, SA.
NIPC 503 384 089.
- Prévoir - Vie Groupe Prévoir Sa - Sucursal em Portugal.
NIPC 980 132 657.
- Atradius Crédito Y Caución, SA de Seguros y Reaseguros (Sucursal em Portugal).
NIPC 980 149 959.
- COSEC - Companhia de Seguro de Créditos, SA.
NIPC 500 726 000.
- Crédito Agrícola Vida - Companhia de Seguros, SA.
NIPC 504 405 489.
- Real Vida Seguros, SA.
NIPC 502 245 140.
- UNA Seguros, SA.
NIPC 502 661 321.
- UNA Seguros Vida, SA.
NIPC 502 661 313.
- Victoria - Seguros, SA.
NIPC 506 333 027.
- Victoria - Seguros de Vida, SA.
NIPC 502 821 060.
- Compagnie Française d'Assurance Pour le Commerce Exterior - Coface-Sucursal em Portugal.
NIPC 980 204 208.
- Compañia Española de Seguros de Crédito a la Exportation Sociedade Anónima Acompañia Seguros y Reaseguros - Sucursal em Portugal.
NIPC 980 265 843.
- ARAG SE - Sucursal em Portugal.
NIPC 980 256 283.
- SANTANDER TOTTA Seguros - Companhia de Seguros de Vida, SA.
NIPC 505 297 213.
- Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA.
NIPC 500 069 514.
- MAPFRE SANTANDER Portugal - Companhia de Seguros, SA.
NIPC 507 592 034.
- MAPFRE Seguros Gerais, SA.
NIPC 502245816.
- MAPFRE Seguros Vida, SA.
NIPC 509056253.
- MAPFRE Assistência, Compañia Internacional de Seguros e Reaseguros, SA.
NIPC 980073243.
- AEGON SANTANDER Portugal Não Vida - Companhia de Seguros, SA.
NIPC 513251936.
- AEGON SANTANDER Portugal Vida - Companhia de Seguros de Vida, SA.
NIPC 513251944.
- BANKINTER Seguros de Vida ,de Seguros e Reaseguros - Sucursal em Portugal.
NIPC 980545587.
- METLIFE EUROPE DAC"- Sucursal em Portugal.
NIPC 980479436.

As entidades empregadoras acima indicadas são representadas pelo mandatário comum:

José Carlos Ferreira Proença, advogado, que também usa o nome abreviado de Carlos Proença, com a Cédula Profissional n.º 4775L.

Carlos Proença, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):
NIPC 500 952 205, representado por:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, presidente da direção executiva.

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

Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos, 2.º vice-presidente da direção.

Carlos Alberto Marques, presidente do conselho geral e presidente da mesa da assembleia geral, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, mandatária - Advogada.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins -SINAPSA:
NIPC 501 081 674, representado por:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, legal representante.

Paulo Jorge Rodrigues Silva, legal representante.

Luis Filipe Caldeira Castel Branco Antunes, legal representante.

Depositado em 24 de março de 2025, a fl. 92 do livro n.º 13, com o n.º 67/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Oitante, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outros - Alteração salarial e outras

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017 (então subscrito pela FEBASE - Federação do Setor Financeiro em representação dos sindicatos ora subscritores), com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023.

Lisboa, 31 de janeiro de 2025.

Entre a Oitante, SA e Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, o SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do AE, celebrado entre a Oitante, SA e Sindicatos (então representados pela FEBASE - Federação do Setor Financeiro), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017 (então subscrito pela FEBASE - Federação do Setor Financeiro em representação dos sindicatos ora subscritores), com revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- (*Igual.*)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 13 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (*Igual.*)

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 balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

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

3- A instituição deve comunicar ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação, dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado

Cláusula 19.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- (*Igual.*)

- a) *(Igual);*
- b) *(Igual);*
- c) *(Igual);*
- d) *(Igual);*
- e) *(Igual);*
- f) *(Igual);*
- g) *(Igual);*

h) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea h) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3- A violação do disposto no número 1 constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

- 1- *(Igual.)*
- 2- *(Igual.)*
- a) *(Igual);*
- b) *(Igual);*
- c) *(Igual);*

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição medica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

- f) *(Igual);*
- g) *(Igual);*
- h) *(Igual);*
- i) *(Igual);*
- j) *(Igual);*
- k) *(Igual);*
- l) *(Igual);*

m) A motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.

3- *(Igual.)*

a) Vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

c) Dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

- 4- *(Igual.)*
- 5- *(Igual.)*
- 6- *(Igual.)*
- 7- *(Igual.)*
- 8- *(Igual.)*

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

- 1- *(Igual.)*
- 2- *(Igual.)*

3- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas a) a e) do número 1 da cláusula 75.^a

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

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

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

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

Grupos A e B

2023	2024	2025
949,37 €	984,97 €	1 014,52 €

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

Nível	Tabela 2023	Tabela 2024	Tabela 2025
18	3 042,74 €	3 156,85 €	3 251,56 €
17	2 751,29 €	2 854,47 €	2 940,09 €
16	2 559,72 €	2 655,71 €	2 735,38 €
15	2 358,17 €	2 446,61 €	2 520,00 €
14	2 152,19 €	2 232,90 €	2 299,89 €
13	1 953,27 €	2 026,52 €	2 087,32 €
12	1 788,75 €	1 855,83 €	1 911,50 €
11	1 647,71 €	1 709,50 €	1 760,79 €
10	1 473,77 €	1 529,04 €	1 574,91 €
9	1 352,14 €	1 402,85 €	1 444,94 €
8	1 224,92 €	1 270,85 €	1 308,98 €
7	1 133,54 €	1 176,05 €	1 211,33 €
6	1 072,90 €	1 113,13 €	1 146,52 €
5	949,37 €	984,97 €	1 014,52 €
4	824,09 €	855,00 €	880,64 €
3	760,00 €	820,00 €	870,00 €
2	760,00 €	820,00 €	870,00 €
1	760,00 €	820,00 €	870,00 €

	Tabela 2023	Tabela 2024	Tabela 2025
Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56. ^a , números 3 e 4)	21,49 €	22,30 €	22,97 €
Diuturnidades (cláusula 66. ^a)	45,59 €	47,30 €	48,72 €
Subsídio refeição (cláusula 67. ^a , número 1)	12,00 €	13,00 €	14,00 €
Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68. ^a , número 2)	165 076,80 €	171 267,18 €	176 405,20 €

Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72. ^a , número 2)	165 076,80 €	171 267,18 €	176 405,20 €
Subsídio infantil (cláusula 95. ^a , número 1)	28,01 €	29,06 €	29,93 €
Subsídio trimestral de estudo (cláusula 96. ^a , número 1)			
a) 1.º ciclo ensino básico	31,14 €	32,31 €	33,28 €
b) 2.º ciclo ensino básico	44,02 €	45,67 €	47,04 €
c) 3.º ciclo ensino básico	54,69 €	56,75 €	58,44 €
d) Ensino secundário	66,42 €	68,91 €	70,98 €
e) Ensino superior	76,10 €	78,96 €	81,33 €
Subsídio apoio à natalidade (cláusula 95. ^a -A)	858,99 €	891,20 €	917,94 €

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custos (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo 2023		Sem pagamento de refeição por parte da instituição			Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição			Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	55,46 €	57,54 €	59,27 €	36,05 €	37,40 €	38,52 €	16,63 €	17,25 €	17,77 €
	Parcial	27,72 €	28,76 €	29,62 €	8,34 €	8,65 €	8,91 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	34,88 €	36,19 €	37,27 €	17,45 €	18,10 €	18,65 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Parcial	17,45 €	18,10 €	18,65 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
No estrangeiro	Total	133,09 €	138,08 €	142,22 €	83,18 €	86,30 €	88,89 €	33,27 €	34,52 €	35,55 €
	Parcial	66,54 €	69,04 €	71,11 €	16,63 €	17,25 €	17,77 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €

ANEXO IV

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 99.^a (valores em euros):

Contribuições para os SAMS	Ano 2023	Ano 2024	Ano 2025
Por cada trabalhador no ativo	139,53 €	144,76 €	149,10 €
Por cada reformado	96,48 €	100,10 €	103,11 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	41,75 €	43,32 €	44,62 €

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

Lisboa, 31 de janeiro de 2025.

Pela Oitante, SA:

Luis Manuel Delgado Duarte.

Alberto Manuel Loureiro da Costa.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus.

Humberto Miguel Lopes Cruz de Jesus Cabral.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Pelo SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias:

Gentil Reboleira Louro.

João Miguel da Silva Lopes.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

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

José Manuel Guerra da Fonseca.

Cláudia Marina Moreira Silva.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de março de 2025, a fl. 93 do livro n.º 13, com o n.º 71/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 28 de fevereiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Artigo 1.º

Denominação e âmbito profissional

O Sindicato dos Médicos da Zona Centro (SMZC) é a associação profissional que representa os médicos que exercem a sua actividade na zona centro do país que nele se encontrem inscritos.

Artigo 2.º

Sede

O Sindicato dos Médicos da Zona Centro tem a sua sede em Coimbra, em edifício próprio ou alugado para o efeito.

Artigo 3.º

Âmbito geográfico

1- O Sindicato dos Médicos da Zona Centro representa os médicos nele inscritos que exerçam a sua actividade na zona centro do país, entendendo-se por esta os distritos de Aveiro, Castelo Branco, Coimbra, Leiria, Viseu e Guarda.

2- Os médicos que exercem a sua actividade nos concelhos limítrofes da zona referida podem optar pela sua inscrição nos sindicatos médicos das outras zonas.

Artigo 4.º

Finalidade

O Sindicato dos Médicos da Zona Centro tem por finalidade:

- 1) A defesa dos interesses morais, materiais, económicos e profissionais dos médicos nele inscritos, considerados nos planos individual e coletivo e na perspectiva da defesa e promoção da saúde do povo português;
- 2) A protecção e promoção da saúde do povo português através de um serviço nacional de saúde universal e geral e, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos, tendencialmente gratuito.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e competências

Artigo 5.º

Princípios fundamentais

O Sindicato dos Médicos da Zona Centro rege-se pelos seguintes princípios:

- Total independência relativamente a entidades estatais, patronais, políticas e religiosas;
- Democracia sindical, garantindo o controlo das estruturas organizativas pelas bases e o direito de os associados defenderem livremente os seus pontos de vista em tudo o que se relacionar com a vida associativa, nomeadamente através da utilização do aparelho técnico do sindicato;
- Liberdade sindical, reconhecendo, defendendo e garantindo a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas e religiosas e sem discriminação de sexo, raça, etnia ou nacionalidade;
- Solidariedade entre todos os trabalhadores.

Artigo 6.º

Competências

Ao sindicato compete, nomeadamente:

- a)* Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b)* Velar pelo exacto cumprimento da lei e dos presentes estatutos e respectivos regulamentos;
- c)* Participar na elaboração da legislação de trabalho;
- d)* Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- e)* Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados pelas entidades patronais;
- f)* Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos e situações resultantes das relações de trabalho;
- g)* Dar parecer sobre todos os assuntos relacionados com o ensino e o exercício da medicina e com a organização dos serviços que se ocupam da saúde, sempre que se julgue conveniente ou quando as entidades oficiais o solicitarem;
- h)* Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando, para o efeito, solicitado por outras organizações sindicais;
- i)* Promover a formação profissional dos médicos associados;
- j)* Assegurar os direitos e representação dos sócios aposentados;
- k)* Assegurar a proteção da parentalidade dos seus dirigentes e associados;
- l)* Promover a formação sindical dos seus dirigentes e associados;
- m)* Gerir e administrar, em colaboração com outros sindicatos, instituições de carácter social;
- n)* Filiar-se em associações que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos seus sócios;
- o)* Defender e participar no controle da segurança e higiene nos locais de trabalho.

CAPÍTULO III

Dos sócios

TÍTULO I

Da aquisição da qualidade de sócio

Artigo 7.º

Direito de filiação

1- Têm o direito de filiar-se no Sindicato dos Médicos da Zona Centro:

- a)* Todos os médicos que estejam nas condições previstas nos artigos 1.º e 3.º destes estatutos e que não estejam inscritos em outro sindicato médico;

b) Os médicos que exercem e se encontrem em dificuldade económica ou social extrema que os impeça de cumprir com o pagamento das quotas.

2- A cidadania estrangeira não constitui impedimento à sindicalização.

3- Os associados que se encontrem, transitoriamente, no exercício de funções políticas em órgãos executivos do Estado ou de direcção na administração central, regional ou local, que pertençam aos conselhos de administração mantêm essa qualidade, com todos os direitos e deveres inerentes, exceto os que respeitem ao exercício de cargo ou representação sindicais.

4- Não podem inscrever-se no sindicato os médicos que utilizem o trabalho profissional assalariado de um ou mais médicos.

5- O pedido de filiação no sindicato deverá ser dirigido à direcção, em formulário próprio, e por esta aprovado.

6- Poderá continuar inscrito como sócio, com todos os direitos e deveres, o médico que, tendo deixado de exercer a actividade médica, não passe a exercer outra actividade não representada pelo sindicato.

Artigo 8.º

Consequências da inscrição

1- O pedido de inscrição implica para o médico a aceitação expressa dos princípios e regras por que se rege o sindicato e que se encontram expressas nos seus estatutos.

2- A qualidade de associado, com todos os direitos e deveres, assume-se no momento da aceitação da inscrição pela direcção, sem prejuízo do direito contido na alínea 3) do artigo 12.º, para a qual se exige um período mínimo de inscrição a fixar em regulamento interno.

Artigo 9.º

Aceitação e recusa de filiação

1- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, que deverá decidir no prazo máximo de 15 dias após a apresentação do pedido.

2- Em caso de recusa, a direcção comunica a sua decisão ao associado no prazo máximo de 30 dias a contar da data da apresentação do pedido.

3- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na primeira reunião a ocorrer após a interposição, salvo se já tiver sido convocada ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

Artigo 10.º

Da perda de qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio do Sindicato dos Médicos da Zona Centro os médicos que:

1- Desejem retirar-se do sindicato, para o que comunicarão esse desejo, por escrito, à direcção com antecedência de 30 dias;

2- Deixarem de exercer a actividade profissional médica voluntariamente, sem prejuízo do disposto no número 5 do artigo 7.º;

3- Deixarem de exercer a sua actividade profissional na área abrangida pelo Sindicato dos Médicos da Zona Centro e comuniquem expressamente o desejo de se desvincular do sindicato;

4- Passem a exercer outra actividade profissional representada por outro sindicato;

5- Não paguem as quotas durante um período de seis meses e desde que, avisados, não satisfaçam o pagamento das quotas em atraso no prazo de um mês após o aviso;

6- Hajam sofrido pena de expulsão.

Artigo 11.º

Da readmissão dos sócios

1- Salvo no caso de haverem perdido a qualidade de sócio por terem sofrido pena de expulsão, os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para admissão, desde que tenham efectuado o pagamento de todas as quotas até à data da sua saída do sindicato.

2- No caso de terem perdido a qualidade de sócio por terem sofrido pena de expulsão, os sócios só poderão ser readmitidos após apreciação do seu pedido de readmissão em assembleia geral e aprovação de, pelo menos, dois terços dos presentes.

TÍTULO II

Direitos e deveres dos sócios

Artigo 12.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios:

- 1- Eleger e ser eleitos para os corpos gerentes e órgãos do sindicato;
- 2- Participar em todas as actividades do sindicato segundo os princípios e normas destes estatutos;
- 3- Requerer o patrocínio do sindicato para defesa dos seus interesses morais profissionais e sempre que haja ofensa dos seus direitos e garantias enquanto trabalhador médico, devidamente comprovada e aprovado pela direcção do sindicato;
- 4- Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos;
- 5- Reclamar a revisão das deliberações dos órgãos sociais do sindicato contrárias aos estatutos e regulamentos do mesmo;
- 6- Recorrer de qualquer sanção que lhe haja sido aplicada pela direcção;
- 7- Consultar os documentos de contabilidade e de actas das reuniões da direcção;
- 8- Ser readmitido, nos termos do artigo 9.º dos presentes estatutos;
- 9- Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido, em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- 10- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- 11- Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelo sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- 12- Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 13.º

Direito de tendência: direito de organização, conteúdo e âmbito

- 1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SMZC é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.
- 2- As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada concepção político, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SMZC.
- 3- Cada tendência constitui uma formação integrante do SMZC, de acordo com os princípios da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns dos fins estatutários deste.

Artigo 14.º

Constituição, reconhecimento, poderes e associação

- 1- A constituição de cada tendência efectua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como do nome e qualidade de quem a representa.
- 2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia geral, só podendo ser reconhecidas tendências que representam, pelo menos, 5 ou 10 % (??) dos membros da assembleia geral.
- 3- Os poderes e competências das tendências são os previstos nestes estatutos e na legislação vigente.
- 4- Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 15.º

Deveres

- 1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem constituir-se para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem as tendências, nomeadamente:

- a) Apoiar todas as acções determinadas pelos corpos gerentes e órgãos estatutários do SMZC;
- b) Desenvolver junto dos trabalhadores que representam, acções de formação político-sindical de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático e da missão basilar de defesa dos interesses dos seus associados perspectiva da defesa e promoção da saúde do povo português através de um serviço nacional de saúde universal e geral e, tendo em conta as condições económicas e sociais dos cidadãos, tendencialmente gratuito;
- c) Impedir a instrumentalização político-partidária do SMZC;
- d) Prevenir e evitar quaisquer acções que possam enfraquecer ou dividir o movimento sindical, a liberdade sindical e a Constituição da República Portuguesa.

Artigo 16.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios:

- 1- Aceitar e cumprir o disposto nos estatutos e regulamentos do sindicato;
- 2- Aceitar e cumprir as deliberações dos órgãos sociais, sem prejuízo do direito de reclamar e de recorrer das mesmas;
- 3- Pagar pontualmente as suas quotas e débitos ao sindicato;
- 4- Participar nas actividades do sindicato, quer tomando parte nas assembleias e outras reuniões sindicais quer integrando grupos ou comissões para que for indicado e desempenhando os cargos e funções para que for eleito;
- 5- Avisar o sindicato de qualquer impedimento de participação efectiva na vida sindical e de qualquer mudança de residência, o que deve ocorrer no prazo máximo de 30 dias sobre a sua ocorrência;
- 6- Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- 7- Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato com vista ao alargamento da sua implementação;
- 8- Fortalecer a organização e a acção sindical nos locais de trabalho incentivando a participação dos trabalhadores na actividade sindical e promovendo a aplicação prática das orientações definidas pelo sindicato;
- 9- Divulgar as edições do sindicato.

TÍTULO III

Disciplina

Artigo 17.º

Regime disciplinar

Os sócios estão sujeitos, pela violação ou não cumprimento dos seus deveres estatutários, às seguintes sanções:

- a) Advertência verbal;
- b) Advertência registada;
- c) Suspensão;
- d) Expulsão.

Artigo 18.º

Infracções

- 1- Incorrem nas sanções previstas no artigo anterior, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:
 - a) Não cumpram de forma injustificada os deveres contidos previstos no artigo 14.º;
 - b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
 - c) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados.
- 2- A sanção de expulsão referida no número anterior só pode ser aplicada em caso de grave violação dos deveres fundamentais.

Artigo 19.º

Direito de defesa

1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar escrito.

2- Ao sócio a quem tiver sido instaurado processo disciplinar é concedido um prazo de 10 dias a contar da data de recebimento da nota de culpa para apresentar a sua defesa.

3- Das sanções aplicadas cabe sempre ao sócio o direito de recorrer para a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

CAPÍTULO IV

Dos corpos gerentes

Artigo 20.º

Órgãos do sindicato

O Sindicato dos Médicos da Zona Centro tem como órgãos, através dos quais realiza as suas finalidades, os corpos gerentes e os órgãos sindicais a seguir referidos:

1) São corpos gerentes:

a) Mesa da assembleia geral;

b) Direcção;

c) Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

2) São órgãos sindicais:

a) Assembleia geral;

b) Conselho geral de delegados.

Artigo 21.º

Eleição dos corpos gerentes

1- Os corpos gerentes são eleitos pela assembleia geral convocada para o efeito, de entre os sócios do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A eleição dos membros dos corpos gerentes far-se-á sempre por votação, em escrutínio secreto e directo, de acordo com a lei e o regulamento eleitoral anexo.

Artigo 22.º

Duração do mandato

O mandato dos corpos gerentes tem a duração de três anos civis, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 23.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente.

3- A mesa da assembleia geral só se considera constituída se estiverem presentes três dos seus membros.

4- No caso de impossibilidade de reunir este número, poderão ser cooptados de entre os associados presentes na assembleia, os elementos necessários para assegurar o quorum da mesa.

5- As deliberações da mesa da assembleia geral são tomadas por maioria simples.

Artigo 24.º

Competências

Compete, em especial, ao presidente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários;

b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;

c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;

- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de actas;
- e) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto;
- f) Convocar no início de cada ano o conselho geral de delegados e presidir aos seus trabalhos até à eleição da respectiva mesa.

Compete, em especial, ao secretário:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia geral;
- c) Redigir as actas;
- d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia geral;
- f) Assistir às reuniões da direcção, sem direito a voto.

Artigo 25.º

Direcção

1- A direcção do sindicato é constituída por 15 membros efectivos e 4 suplentes, eleitos de entre os sócios em pleno gozo dos seus direitos, tendo 2/3 destes elementos de estar contratualmente vinculados ao SNS.

2- A direcção é um órgão colegial e os seus membros definirão entre si as funções de cada um, elegendo pelo menos o presidente, o vice-presidentes, o tesoureiro, o secretários e três vogais, que constituirão a comissão executiva.

3- Esta eleição decorrerá na primeira reunião da direcção após a sua eleição.

Artigo 26.º

Comissão executiva - Funções

A comissão executiva será presidida pelo presidente da direcção e terá por funções as delegadas pela direcção, nomeadamente a coordenação da sua actividade bem como a execução das suas deliberações.

Artigo 27.º

Atribuições da direcção

São atribuições da direcção:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de sócios;
- c) Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- f) Elaborar o inventário e haveres do sindicato, que serão conferidos e assinados no acto de posse da nova direcção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deverá pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação das reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Constituir grupos de trabalho com finalidades definidas de estudo de problemas que interessam ao sindicato ou à classe médica;
- k) Dar execução às deliberações da assembleia geral e do conselho de delegados;
- l) Promover as relações entre o sindicato e outras organizações da classe ou representativas de trabalhadores de outros sectores profissionais;
- m) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- n) Colaborar com outras instituições representativas da classe para a defesa dos legítimos interesses dos associados;
- o) Exercer o poder disciplinar;
- p) Decretar o exercício do direito à greve ou a outras formas de intervenção e acção reivindicativa;
- q) Decidir sobre a readmissão dos sócios.

Artigo 28.º

Funcionamento da direcção

1- A direcção reúne, pelos menos, uma vez por mês, só pode deliberar com a presença, fisicamente ou através dos canais digitais disponibilizados para o efeito, da maioria dos seus membros efectivos e as suas deliberações são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes, fisicamente ou através dos canais digitais disponibilizados para o efeito, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

2- A comissão executiva reunirá, se necessário, uma vez por semana, só pode deliberar com a presença, fisicamente ou através dos canais digitais disponibilizados para o efeito, da maioria dos seus membros efectivos e as suas deliberações são tomadas por maioria absoluta dos membros presentes, fisicamente ou através dos canais digitais disponibilizados para o efeito, devendo lavrar-se acta de cada reunião.

Artigo 29.º

Vinculação

1- O sindicato obriga-se pela assinatura de três elementos da direcção, sendo sempre necessária a do presidente ou de quem o substitua.

2- Nos casos que envolvam os meios financeiros do sindicato é necessária a assinatura do tesoureiro ou de quem o substitua.

Artigo 30.º

Comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos

1- A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos composta por cinco membros, propostos em lista e eleitos por sufrágio universal e secreto.

2- A eleição far-se-á simultaneamente com a dos corpos gerentes, mas em lista separada, com boletins de voto e urnas diferentes.

3- Os elementos que irão compor a comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos sairão das várias listas concorrentes às eleições e em número proporcional aos votos obtidos por cada uma delas, utilizando-se para isso o método de *Hondt*.

4- Na primeira reunião após as eleições, os elementos eleitos escolherão de entre si aquele que irá desempenhar a função de presidente.

Artigo 31.º

Atribuições

A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos tem as seguintes atribuições:

- a) Fiscalizar a actividade administrativa e financeira da direcção, nomeadamente:
 - 1) Verificar se as contas mensais da direcção e dos diferentes fundos são exactas e estão devidamente comprovadas;
 - 2) Conferir em cada mês o saldo da caixa em poder do tesoureiro, os depósitos nos estabelecimentos bancários e os títulos ou valores de qualquer espécie;
 - 3) Vigiar as operações de eventual liquidez do sindicato e a sua integração ou fusão com outros organismos;
- b) Apreciar o relatório anual da direcção, dando sobre ele o seu parecer que será exarado no final do mesmo, apresentado à assembleia geral na reunião convocada para o efeito;
- c) Fiscalizar a actividade de todos os órgãos do sindicato, em particular no que se refere ao cumprimento do estatuto e à observância das normas de democraticidade, em relação à direcção sindical;
- d) Exercer poderes de recomendação em relação à direcção;
- e) Tomar conhecimento e decidir dos recursos decorrentes das decisões da direcção apresentados pelos sócios em matéria de disciplina sindical;
- f) Tomar conhecimento e decidir dos conflitos entre os órgãos do sindicato;
- g) Verificar os mandatos dos elementos de todos os órgãos do sindicato;
- h) Assistir, sem direito a voto, às reuniões da direcção;
- i) Em matéria da sua competência e quando o entender necessário, convocar a assembleia geral.

Artigo 32.º

Funcionamento

1- A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos só pode funcionar com a presença da maioria dos seus membros presentes, não sendo reconhecido nenhum voto de qualidade e sendo as deliberações tomadas por maioria absoluta dos membros presentes.

2- A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos reúne ordinariamente uma vez trimestralmente e extraordinariamente a convocação do seu presidente, dos presidentes da mesa da assembleia geral ou da direcção e ainda de, pelos menos, um terço dos seus membros.

3- A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos é solidariamente responsável com a direcção pelos actos sobre que tenha dado parecer favorável.

CAPÍTULO V

Órgãos sindicais

TÍTULO I

Assembleia geral (*anterior título II*)

Artigo 33.º

Constituição (*antigo artigo 45.º*)

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

Artigo 34.º

Atribuições (*antigo artigo 46.º*)

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger os corpos gerentes;
- b) Revogar os mandatos dos corpos gerentes;
- c) Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer da comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos sobre o mesmo;
- d) Aprovar as alterações às quotizações do sindicato;
- e) Aprovar e alterar os estatutos e regulamentos do sindicato;
- f) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;
- g) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- h) Deliberar sobre a adesão do sindicato a uniões ou federações sindicais;
- i) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- j) Resolver em última instância os diferendos entre cor-pos gerentes e órgãos sindicais ou entre sócios e aqueles;
- k) Deliberar sobre todos os assuntos que digam respeito aos interesses económicos, materiais e profissionais dos seus associados.

Artigo 35.º

Funcionamento (*antigo artigo 47.º*)

1- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária até 31 de março, anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea c) do artigo 34.º, e de três em três anos, para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;
- b) A pedido da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, 50 associados;
- d) A requerimento do conselho geral de delegados;
- e) A requerimento da comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser fundamentados e dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles devendo constar uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas *b)*, *c)*, e *d)* deste artigo, o presidente deverá convocar a assembleia geral para reuniões no prazo máximo de 15 dias após a data da recepção do requerimento.

Artigo 36.º

Convocação (antigo artigo 48.º)

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente ou por um dos secretários, através de anúncios convocatórios, indicando data, hora, local e ordem de trabalhos.

2- Os anúncios convocatórios deverão ser publicados na página do SMZC e, pelo menos, em dois dos jornais mais lidos na área abrangida pelo sindicato e com a antecedência de oito dias.

Artigo 37.º

Deliberações (antigo artigo 49.º)

1- A assembleia acha-se constituída logo que esteja presente a maioria dos sócios inscritos no sindicato. Passada meia hora após a indicada na convocatória, poderá funcionar com qualquer número de sócios presentes, fisicamente, no local designado, ou nos canais digitais disponibilizados para o efeito pela mesa da AG, a quem compete verificar a identidade dos presentes em ambos os casos.

2- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria absoluta dos votos dos sócios presentes, fisicamente, no local designado, ou nos canais digitais disponibilizados para o efeito.

3- Exceptuam-se igualmente do disposto o número 2 as deliberações tomadas nas assembleias convocadas para as finalidades expressas nas alíneas *b)*, *e)*, *f)*, *g)* e *h)* do artigo 34.º, cujas decisões exigem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados e não poderão ser tomadas se, pelo menos, um décimo dos sócios no activo, com vínculo ao SNS e no pleno gozo dos seus direitos presentes na assembleia, presentes, fisicamente ou nos canais digitais disponibilizados para o efeito, a isso se opuser.

Artigo 38.º

Destituição da direcção (antigo artigo 50.º)

A assembleia geral que deliberar a destituição da direcção elegerá, obrigatoriamente, uma comissão directiva, que terminará o mandato da direcção destituída ou convocará eleições para nova direcção.

TÍTULO II

Conselho geral de delegados

Artigo 39.º

Constituição e funcionamento (anterior artigo 40.º)

1- O conselho geral de delegados é constituído por todos os delegados sindicais e pela direcção do sindicato.

2- O conselho geral de delegados reunirá ordinariamente uma vez em cada ano e extraordinariamente quando convocado nos termos do artigo 40.º

Artigo 40.º

Convocação (anterior artigo 41.º)

O conselho geral de delegados pode ser convocado:

- a)* Pela direcção do sindicato;
- b)* Pela comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos;
- c)* Por 25 % da totalidade dos delegados sindicais que a integram.

Artigo 41.º

Mesa da assembleia geral de delegados (anterior artigo 42.º)

O conselho geral de delegados tem uma mesa constituída por:

- a)* Dois elementos da direcção do sindicato;
- b)* Três delegados sindicais eleitos pelo conselho na primeira sessão de cada ano.

Artigo 42.º

Funcionamento (antigo artigo 43.º)

1- Os trabalhos do conselho geral de delegados iniciar-se-ão à hora marcada na convocatória, a qual deve indicar a respectiva ordem de trabalhos, desde que estejam presentes, fisicamente, no local designado, ou nos canais digitais disponibilizados para o efeito, pelo menos 50 % dos seus membros; na falta deste quórum, poderá reunir meia hora depois com qualquer número de delegados presentes, fisicamente, no local designado, ou nos canais digitais disponibilizados para o efeito.

2- As deliberações do conselho geral de delegados são tomadas por maioria simples.

Artigo 43.º

Atribuições (antigo artigo 44.º)

São atribuições do conselho geral de delegados:

1- Analisar e discutir a situação política sindical e apreciar a acção sindical desenvolvida pelo sindicato com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação;

2- Exercer acção crítica sobre as actividades da direcção sindical;

3- Deliberar sobre propostas ou moções apresentadas pela direcção ou pelos órgãos sindicais;

4- Actuar como órgão consultivo da direcção quando esta entender solicitá-lo;

5- Convocar assembleias gerais extraordinárias.

CAPÍTULO VI

Delegados sindicais

Artigo 44.º

Designação (anterior artigo 33.º)

1- Os delegados sindicais são os sócios do sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do sindicato no local de trabalho.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade no seu estabelecimento de saúde ou no concelho onde exercem a sua actividade, conforme os casos.

Artigo 45.º

Eleição (anterior artigo 34.º)

1- Os delegados sindicais são eleitos por um período de 3 anos, por lista ou individualmente, sendo o processo eleitoral promovido pela direcção do sindicato até 31 de dezembro do ano respectivo.

2- Os delegados sindicais são eleitos por voto directo e secreto dos médicos sindicalizados que exercem a sua actividade no mesmo estabelecimento de saúde ou no mesmo concelho onde se situa o seu local de trabalho, conforme os casos.

3- O número de delegados sindicais é de um décimo do número de sócios do estabelecimento de saúde ou do concelho onde os mesmos exercem funções, conforme os casos, arredondado, quando for caso disso, para a unidade imediatamente superior.

Artigo 46.º

Atribuições (anterior artigo 35.º)

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os médicos que o elegeram e a direcção do sindicato, transmitindo todas as deliberações, sugestões e críticas dos sindicalizados;

b) Estimular a participação activa dos médicos na vida sindical, nomeadamente promovendo reuniões e analisando os problemas sindicais;

c) Informar os médicos que o elegeram do andamento da actividade sindical;

d) Coordenar, no âmbito da sua acção, a actividade sindical;

e) Organizar administrativamente a vida sindical no seu estabelecimento de saúde ou no concelho onde exerce as suas funções, conforme os casos;

f) Representar médicos que o elegem nos órgãos sindicais em que tiver assento;

g) Concorrer para levar à prática as decisões tomadas pelos órgãos deliberativos do sindicato.

Artigo 47.º

Comunicação (antigo artigo 36.º)

1- A eleição e a destituição de delegados serão comunicadas pela direcção do sindicato às entidades patronais directamente interessadas.

2- Dado conhecimento do facto a essas entidades, os delegados iniciarão ou cessarão imediatamente as suas funções.

Artigo 48.º

Destituição (anterior artigo 37.º)

1- A destituição dos delegados é feita por voto directo e secreto dos médicos que os elegeram.

2- O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício de funções da direcção.

3- A destituição dos delegados não depende da duração do exercício de funções mas sim da perda da confiança na manutenção dos seus cargos por parte dos médicos que os elegeram.

Artigo 49.º

Direitos e garantias (anterior artigo 38.º)

Os delegados gozam dos direitos e garantias estabelecidos na legislação geral e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 50.º

Dever de colaboração (anterior artigo 39.º)

Sempre que o entenda necessário, a direcção convocará os delegados sindicais para discutir e analisar a situação político-sindical e apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e coordenação, com incidência especial sobre assuntos de interesse dos médicos.

CAPÍTULO VII

Dos fundos

Artigo 51.º

Constituição (antigo artigo 61.º)

Constituem fundos do sindicato:

- a) A jóia e a quotização dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 52.º

Valor da jóia e quota mensal (antigo artigo 62.º)

1- A jóia será estabelecida pela direcção e destina-se ao pagamento das despesas de inscrição, documentação e cartão de associado.

2- O valor da quota mensal será determinado pela assembleia geral, sob proposta da direcção, e será pago mensalmente ou nos termos que vierem a ser deliberados em assembleia geral.

Artigo 53.º

Destino das receitas (antigo artigo 63.º)

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas, de que a direcção disporá depois de para tal ser autorizada pela assembleia geral.

Artigo 54.º

Orçamento, relatório e contas (*antigo artigo 64.º*)

1- A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral até 31 de dezembro de cada ano o plano de actividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhado do parecer da comissão fiscalizadora de conflitos.

2- Até 31 de março de cada ano, o relatório de actividades e contas relativo ao exercício anterior acompanhado do parecer da comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos.

3- O relatório e contas estará patente aos sócios na sede do sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia.

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 55.º

Deliberação (*antigo artigo 65.º*)

1- A fusão e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e nos termos do disposto no artigo 37.º

2- A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que ela se processará, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios do sindicato.

CAPÍTULO IX

Artigo 56.º

Alteração dos estatutos (*antigo artigo 66.º*)

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por assembleia geral convocada para o efeito e nos termos do artigo 37.º

ANEXO I

Regulamento Eleitoral

Artigo 1.º

O presente regulamento define as regras do processo eleitoral nos termos do artigo 21.º dos estatutos do SMZC.

Artigo 2.º

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos, com as quotas respeitantes ao mês anterior ao da sua convocação devidamente pagas.

Artigo 3.º

1- A direcção e a mesa da assembleia geral são eleitos por voto directo e secreto em listas comuns.

2- A comissão fiscalizadora e reguladora de conflitos é eleita por voto directo e secreto em listas e urnas separadas, nos termos do artigo 30.º dos estatutos.

Artigo 4.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as eleições para a data proposta pela direcção em funções e decidir se estão reunidas as condições para votação electrónica;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;

- d) Receber as listas de candidaturas e verificar a sua regularidade;
- e) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral;
- f) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 5.º

A comissão eleitoral é constituída pela mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes, que pode ser ou não candidato às eleições, mas que tem obrigatoriamente de ser associado do SMZC.

Artigo 6.º

À comissão eleitoral compete:

- a) Dirigir todo o processo administrativo das eleições;
- b) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- c) Assegurar iguais oportunidades e direitos a todas as listas concorrentes de acordo com o orçamento apresentado em assembleia geral;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados.

Artigo 7.º

1- A data das eleições será marcada com pelo menos quarenta e cinco dias de antecedência e terá lugar até 15 de dezembro do ano em que terminar o mandato dos corpos gerentes a substituir.

2- A publicidade da data das eleições é feita através de editais afixados na sede do SMZC, de circulares aos sócios, da publicação em pelo menos dois dos jornais mais lidos na área abrangida pelo SMZC e da divulgação através da página *web* do SMZC.

3- No mesmo dia em que convoca as eleições, a mesa da assembleia geral decide se estão reunidas as condições necessárias para que o acto eleitoral decorra por voto electrónico, caso em que se aplica o regime previsto nos artigos 16.º e seguintes.

Artigo 8.º

1- Os cadernos eleitorais provisórios, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato até 2 dias úteis após o prazo de apresentação de candidatura.

2- No prazo de dois dias úteis após a sua afixação é admissível a reclamação por qualquer sócio do teor dos cadernos eleitorais provisórios, com fundamento em omissão ou inscrição indevida, a qual é decidida pela comissão eleitoral também no prazo de 2 dias úteis.

3- Resolvidas as reclamações ou não as havendo, decorrido prazo fixado para o efeito, a comissão eleitoral afixa na sede do SMZC os cadernos eleitorais definitivos.

Artigo 9.º

1- São elegíveis todos os sócios inscritos há mais de seis meses, no pleno gozo dos seus direitos e com as quotas, respeitantes ao mês anterior ao da realização da assembleia geral, devidamente pagas.

2- As candidaturas poderão ser apresentadas por quaisquer grupos de sócios acompanhadas dos termos individuais ou colectivos de aceitação das candidaturas.

3- As candidaturas terão de ser subscritas por um mínimo de cinquenta sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

4- Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

5- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número do cartão de cidadão, número fiscal, número de associado, idade, residência, designação da entidade patronal, categoria profissional e local de trabalho.

6- Os proponentes subscritores serão identificados pelo nome completo, data de nascimento, categoria profissional, e respectiva assinatura, que pode ser digital.

7- A apresentação das candidaturas deverá ser feita à mesa da assembleia geral até 20 dias antes do acto eleitoral.

8- As listas de candidatura serão ordenadas segundo a data de entrada no sindicato e, havendo coincidência na denominação das mesmas, prevalece a que der entrada em primeiro lugar.

9- O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários, nomeadamente o telefone e *e-mail* para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

Artigo 10.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos dois dias úteis subsequentes ao fim do prazo para a entrega das mesmas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, por *e-mail*, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de cinco dias úteis a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- As listas de candidatura concorrentes às eleições bem como os respectivos programas de acção serão afixados na sede do sindicato, na sua página *web*, devendo ainda ser enviados por correio electrónico a todos os associados do SMZC.

Artigo 11.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 10.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede do sindicato, devendo a comissão eleitoral estabelecer locais fixos para colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3- O sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todas, de acordo com o orçamento definido.

Artigo 12.º

1- O local e horário de funcionamento das assembleias de voto será acordado pela comissão eleitoral no dia da sua constituição e anunciado aos sócios até uma semana antes da data das eleições, com disponibilização dos boletins de voto.

2- A mesa da assembleia geral promoverá, até 5 dias antes da data das assembleias eleitorais, a constituição das mesas de voto.

3- Estas serão compostas por um representante nomeado pela mesa de assembleia geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4- À mesa de voto competirá assegurar o processo eleitoral no seu âmbito e, ainda, pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo as deliberações tomadas por maioria simples dos membros presentes.

Artigo 13.º

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência, desde que:

a) O boletim de voto esteja contido em envelope fechado e este encerrado num segundo envelope, onde conste a assinatura do associado, com indicação da data de nascimento e nome legível em maiúsculas;

c) Este envelope, introduzido noutro, será endereçado e remetido por meio de «RSF» (resposta sem franquia), para a sede do SMZC.

4- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

5- Os votos por correspondência, só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 14.º

1- Os boletins de voto, editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas debaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do número 8 do artigo 9.º do presente regulamento, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do sindicato até oito dias antes da data da assembleia geral eleitoral e, ainda, no próprio acto eleitoral.

4- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

Artigo 15.º

1- A identificação dos eleitores será feita através do cartão de associado do sindicato e, na sua falta, por meio do cartão de cidadão ou de outro documento de identificação idóneo com fotografia.

2- Dirigir-se-á o eleitor à câmara de voto situada na assembleia e, sozinho, marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

3- Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o boletim ao presidente da mesa que o introduzirá na urna de voto, enquanto os secretários descarregarão os votos nos cadernos eleitorais.

4- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado, a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no número 2 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

Artigo 16.º

1- Nos termos do número 3 do artigo 7.º, a mesa da assembleia geral decide, no dia em que convoca o acto eleitoral, se estão reunidas as condições necessárias para a realização de votação electrónica, devendo para tanto o SMZC assegurar que o sistema informático e o software utilizados estão devidamente autonomizados, são fiáveis, auditáveis e transparentes, garantem a unicidade e universalidade do voto, bem como a sua confidencialidade, integridade e anonimato, assegurando ainda a autenticidade do eleitor.

2- Caso a decisão seja favorável ao voto electrónico, continuará a ser admissível o voto por correspondência.

2.1- Caso a decisão seja favorável ao voto electrónico, a mesa da assembleia geral decide logo também se o sistema de voto electrónico coincidirá ou não com a existência de assembleias de voto físicas e se continuará a ser admissível o voto por correspondência.

Artigo 17.º

1- Os boletins de voto electrónicos são elaborados e disponibilizados pela comissão eleitoral, no sistema de votação electrónico, e dele constam a identificação da eleição, o processo eleitoral e a designação da(s) lista(s) ou nome dos candidatos, consoante o processo eleitoral em causa.

2- O boletim de voto pode ser consultado no sistema de votação electrónico e a sua utilização só é possível no período da votação.

Artigo 18.º

1- O exercício do direito de voto é feito através da plataforma de voto disponibilizada para o efeito pelo SMZC, a qual se encontra acessível remotamente.

2- Sem prejuízo do número anterior, para os sócios que assim o pretendam, a comissão eleitoral tomará diligências no sentido de providenciar a criação de espaços com os meios e apoio necessários para utilização do sistema de votação electrónico.

3- A provisão referida no número anterior é objeto de divulgação no sistema de votação electrónico e pelos meios institucionais.

4- Durante o período definido para a votação, o sócio deve identificar-se através das credenciais de autenticação utilizadas no acesso sistema electrónico de voto.

5- O sistema de votação verifica se a pessoa que pretende votar é um sócio validamente inscrito.

6- Após a validação da credenciação, é apresentado a cada sócio as eleições em que pode votar, devendo seleccionar aquela em que pretende exercer o direito a voto.

7- Uma vez seleccionada a eleição referida no número anterior, é apresentado a cada sócio o boletim de voto, onde poderá sinalizar um voto expresso na lista ou nome que pretende eleger, ou deixar o boletim em branco.

8- O sistema apresenta ao sócio, para confirmação, a lista ou nome escolhido, sendo que, no caso de o eleitor ter optado por não votar em nenhuma lista ou nome será informado que essa opção será contabilizada como voto em branco.

9- Uma vez validado, o sócio deve clicar em «votar», sendo que, nesta fase, e reforçando as garantias de autenticação, o sistema vai solicitar uma nova credenciação que poderá ser uma de três: Chave móvel digital, SMS ou correio electrónico, podendo até aqui ser cancelado o processo de votação.

10- O exercício de voto é concluído com a apresentação no ecrã de uma referência, a qual também é enviada por correio electrónico, para o endereço institucional.

11- A referência mencionada no número anterior consiste num código aleatório único que permite, a cada eleitor, confirmar que o seu voto foi introduzido na urna e contado.

12- O voto é seguidamente depositado na urna eletrónica, em estado cifrado, até ao início dos procedimentos de escrutínio.

Artigo 19.º

O voto é cifrado e fica automaticamente arquivado na plataforma de votação eletrónica, estando garantida a sua total confidencialidade e integridade.

Artigo 20.º

1- Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta com os resultados devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a recepção das actas de todas as mesas, a comissão eleitoral reúne para apreciar e decidir eventuais reclamações suscitadas até ao encerramento da votação e para proceder ao apuramento final, sua divulgação e elaborando a respectiva acta, que deve conter:

- a) O nome e a identificação institucional de todos os elementos presentes que assinam a ata;
- b) A data e hora de abertura e de encerramento da votação;
- c) O número total de eleitores inscritos e de votantes;
- d) O número de votos em branco;
- e) A soma dos votos que couberem a cada representante ou lista, com a ordenação dos candidatos eleitos;
- f) As reclamações e protestos;
- g) As deliberações da comissão eleitoral.

4- Caso a votação seja efectuada com recurso ao sistema electrónico de voto, nos termos do número 2 do artigo 16.º, logo que esteja terminada a mesma, a plataforma electrónica encerra, reunindo a comissão eleitoral para apreciar e decidir eventuais reclamações suscitadas até ao encerramento da votação e para proceder ao apuramento final, considerando já os votos por correspondência recebidos até ao encerramento da votação, sua divulgação e elaborando a respectiva acta, nos termos previstos nas alíneas a) a g) do número 2 do presente artigo.

5- Considera-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos válidos.

6- Caso se verifiquem situações de empate, tem lugar um novo escrutínio no prazo de 20 dias.

7- Os resultados serão objeto de afixação na sede do SMZC e de divulgação, tanto através dos meios institucionais, como na página *web* do SMZC, no prazo de até 3 dias úteis após o apuramento dos resultados finais.

Artigo 21.º

1- Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

4- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no número 2 deste artigo.

Artigo 22.º

O presidente cessante da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos no prazo de dez dias úteis após a eleição, salvo se tiver havido recurso, caso em que a posse será conferida no prazo de cinco dias após decisão da assembleia geral.

Artigo 23.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registado em 21 de março de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 8 de março de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2021.

Artigo 1.º**Natureza, âmbito e sede**

1-O SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas é a organização sindical representativa dos profissionais que exerçam a atividade de medicina dentária e detenham o título de médico dentista que nela se filiem voluntariamente como sócios, defendendo os seus interesses e direitos nos aspetos moral, deontológico, económico e profissional.

2-O sindicato abrange todo o território nacional, tem a sua sede no Porto, com a salvaguarda de alguns serviços administrativos poderem funcionar em Lisboa e Coimbra.

3-Sempre que necessário para a prossecução dos seus fins e por decisão da direção poderão ser criadas delegações regionais e secções locais onde as condições de meio o aconselhem.

Artigo 2.º**Sigla**

O Sindicato dos Médicos Dentistas adota a sigla SMD.

Artigo 3.º**Bandeira**

A bandeira do sindicato é formada por um retângulo branco, tendo, como símbolo, a sigla SMD e uma forma de um dente na cor cinza claro, a letra S na cor cinza, a letras M na cor amarelo claro e a letra D na cor amarelo torrado. Serão envolvidos por circunferência de cor amarelo claro e amarelo torrado alternado.

Dos princípios fundamentais e fins**Artigo 4.º****Autonomia**

O SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas é uma organização autónoma, independente do Estado, das confissões religiosas, dos partidos políticos, das associações de natureza política e de quaisquer outros agrupamentos.

Artigo 5.º

Sindicalismo democrático

O SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas rege-se pelos princípios do sindicalismo democrático, baseados na eleição periódica e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários.

Artigo 6.º

Adesão a organizações sindicais

O SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas poderá aderir a outras organizações sindicais democráticas por decisão do órgão sindical competente.

Artigo 7.º

Solidariedade sindical

O SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas poderá colaborar com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras, desde que o órgão sindical competente assim o decida.

Artigo 8.º

Objetivos

O sindicato tem por fim atingir os seguintes objetivos:

- 1- Promover e defender os interesses e os direitos dos médicos dentistas;
- 2- Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial nomeadamente na prestação de apoio jurídico e de mediação;
- 3- Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correta as reivindicações dos médicos dentistas e definir as formas de luta aconselhadas para cada caso incentivando ações conducentes à sua satisfação;
- 4- Organizar os meios técnicos e humanos para assistir aos seus associados, nomeadamente instituindo um fundo de solidariedade;
- 5- Defender as condições de vida dos médicos dentistas, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- 6- Defender e promover a formação profissional dos médicos dentistas, bem como a sua formação permanente;
- 7- Assegurar os direitos dos sócios reformados/aposentados restritos a esta qualidade;
- 8- Defender e participar na segurança e higiene nos locais de trabalho e lutar por apoios nesse sentido;
- 9- Promover a formação sindical dos seus associados;
- 10- Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito;
- 11- Participar no controlo de execução dos planos económico-sociais, especialmente os planos de saúde, seguros de saúde e cheque-dentista ou outros;
- 12- Defender e promover reuniões, debates, ações de sensibilização, conducentes à definição de posições e linhas de conduta próprias dos médicos dentistas sobre opções e problemas de fundo da classe;
- 13- Envidar todos os esforços na criação de uma caixa de previdência;
- 14- Trabalhar no sentido de estabelecer protocolos com entidades inerentes à profissão e externas;
- 15- Elevar a união e o prestígio como classe para o público e colegas de outros países, respeitando os valores e princípios éticos;
- 16- Apoiar e enquadrar pela forma considerada mais adequada e correta as reivindicações dos médicos dentistas;
- 17- Defender a contratação laboral segundo os princípios da boa-fé e do respeito mútuo, evitando situações de precaridade e exploração;
- 18- Defender as condições de vida dos médicos dentistas, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;
- 19- Assegurar os direitos das médicas dentistas enquanto mães;
- 20- Promover, organizar e incentivar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos médicos dentistas;
- 21- Lutar para que a profissão de médico dentista seja reconhecida como uma profissão de alto risco e desgaste rápido;

22- Defender o alargamento e desenvolvimento dos direitos do povo português à medicina dentária como um dos pilares essenciais para o bem-estar físico, psíquico e social;

23- Manter com a Ordem dos Médicos Dentistas e outras associações de médicos dentistas, relações de cordialidade e cooperação, sob os princípios da não ingerência, do respeito mútuo, tendo sempre em atenção as diferentes naturezas e a diversidade de funções e representatividade.

Dos associados

Artigo 9.º

Qualidade de sócio

1- Podem inscrever-se como sócios do sindicato todos os médicos dentistas detentores do título que exerçam a sua atividade profissional por conta doutrem no sector público, social ou privado.

2- Os associados que se reformem ou aposentem poderão manter a qualidade de sócios do SMD para garantir a defesa dos seus direitos nessa qualidade, não podendo, porém, participar na atividade da associação, nem eleger e ser eleito para os corpos sociais.

Artigo 10.º

Pedido de inscrição

1- O pedido de inscrição é dirigido à direção do sindicato, em modelo próprio fornecido para o efeito, e será acompanhado dos documentos comprovativos julgados necessários.

2- O impresso de inscrição deverá constituir um questionário que permita a identificação completa do médico dentista, bem como a idade, residência, local de trabalho e número da cédula profissional.

Artigo 11.º

Consequências da inscrição

1- O pedido de inscrição implica para o médico dentista a aceitação expressa dos princípios do sindicalismo democrático e da declaração de princípios e estatutos do sindicato.

2- Aceite a inscrição, o médico dentista inscrito assume de pleno a qualidade de associado com todos os direitos e deveres.

Artigo 12.º

Recusa de inscrição

1- A direção poderá recusar o pedido de inscrição ou determinar o cancelamento de outra já efetuada se não for acompanhado da documentação exigida e tiver fundadas razões sobre a falsidade dos elementos prestados ou sobre a não conformidade do médico dentista aos princípios democráticos do sindicato.

2- Em caso de recusa ou cancelamento da inscrição, a direção informará o médico dentista de quais os motivos, podendo este recorrer de tal decisão para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

Artigo 13.º

Direitos dos associados

São direitos dos associados:

- Apoio jurídico;
- Apoio na participação dos médicos dentistas nos congressos, cursos e *workshops*;
- Participar na eleição dos órgãos do sindicato, nos termos definidos nos presentes estatutos;
- Participar ativamente nas atividades do sindicato, na dinamização do debate e na aplicação das deliberações tomadas nos órgãos competentes, respeitando os princípios e normas destes estatutos;
- Beneficiar de todos os serviços organizados pelo sindicato na defesa dos seus interesses profissionais, económicos, sociais e culturais;
- Participar na intervenção sindical na defesa dos interesses e direitos dos médicos dentistas;
- Ser informado regularmente de toda a atividade do sindicato;
- Receber, a seu pedido, o apoio possível do sindicato aos seus objetivos de ação e organização;
- Requerer a convocação extraordinária de assembleia geral, nos termos destes estatutos;
- Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 14.º

Direito de tendência

O SMD garante a todos os médicos dentistas nele inscritos o direito de tendência, nos seguintes termos:

- a) Aos associados do SMD é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de intervenção;
- b) A organização das tendências político-sindicais e correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos associados que as integram, possuindo natureza gregária;
- c) As tendências político-sindicais e correntes de intervenção constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica, ideológica ou de opinião, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do SMD;
- d) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção constitui uma formação integrante do SMD, pelo que os seus poderes e competências devem ser exercidos tendo em vista a realização dos respetivos fins estatutários;
- e) As tendências político-sindicais ou correntes de intervenção, como expressão livre do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores;
- f) Em ordem à realização dos fins da democracia sindical, as tendências político-sindicais e correntes de intervenção devem, nomeadamente, apoiar todas as ações definidas pelos órgãos estatutários do SMD e impedir a instrumentalização político-partidária das associações sindicais;
- g) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção pode associar-se com as demais para a prossecução de qualquer fim estatutário, em eleições ou fora delas, podendo intervir e exprimir-se livremente;
- h) Os associados e os titulares dos órgãos estatutários do SMD não estão subordinados à disciplina das tendências político-sindicais ou correntes de intervenção de que sejam subscritores, agindo com total isenção;
- i) A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita pelos associados no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais que as compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem as representam;
- j) A comunicação referida na alínea anterior deverá igualmente ser acompanhada dos respetivos termos de aceitação individuais;
- k) Qualquer tendência político-sindical ou corrente de intervenção deve ser reconhecida pela assembleia geral, órgão competente para o efeito, desde que cumpra os necessários requisitos legais, após o que poderá exercer livremente e de forma grupal/gregária os seus direitos e opiniões;
- l) Só serão reconhecidas as tendências político-sindicais e correntes de intervenção subscritas, pelo menos, por 5 % dos associados do SMD no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

Artigo 15.º

São deveres dos associados:

- Cumprir os estatutos e os regulamentos do sindicato;
- Prestar todas as informações que lhes sejam solicitadas pelos órgãos do sindicato;
- Participar nas atividades sindicais e desempenhar com zelo os cargos para que seja eleito;
- Concorrer quanto possível para o engrandecimento do sindicato;
- Manter-se informado das atividades do sindicato;
- Divulgar e fortalecer, pela sua ação junto dos demais médicos dentistas, os princípios do sindicalismo democrático;
- Satisfazer com pontualidade a quota do sindicato;
- Comunicar pontualmente ao sindicato todas as alterações ocorridas na sua situação pessoal ou socioprofissional;
- Acatar as penalidades que, de harmonia com estes estatutos, porventura lhes sejam impostos.

Artigo 16.º

Perda da qualidade de associado

Perdem a qualidade de associados os médicos dentistas que:

- 1- Requeiram voluntariamente a vontade de se desvincular do sindicato através de carta registada ou por *e-mail* dirigida à direção;

2- Deixem de pagar a quota por período superior a seis meses, exceto nos casos devidamente justificado e aceite pelo secretariado;

3- Haja sido punido com a pena de expulsão.

Da organização sindical

Artigo 17.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos do sindicato:

- 1- A assembleia geral;
- 2- A mesa da assembleia geral;
- 3- A direção;
- 4- O conselho fiscal.

A assembleia geral

Artigo 18.º

Definição

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

Artigo 19.º

Atribuições

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os corpos gerentes;
- b) Aprovar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- c) Aprovar as alterações de quotizações do sindicato;
- d) Aprovar e alterar os estatutos e regulamentos do sindicato;
- e) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- f) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- g) Deliberar sobre a adesão do sindicato a uniões, federações ou confederações sindicais, constituídas ou a constituir;
- h) Autorizar a direção a contrair empréstimos superiores a vinte mil euros e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis do sindicato;
- i) Resolver, em última instância, os diferendos entre corpos gerentes e órgãos sindicais ou entre os associados e aqueles;
- j) Deliberar sobre todos os assuntos que digam respeito aos direitos e interesses sociais, económicos, culturais e profissionais dos seus associados, enquanto trabalhadores por conta de outrem;
- k) Deliberar sobre o reconhecimento de tendências político-sindicais ou correntes de intervenção.

Artigo 20.º

Participação

A participação em reuniões da assembleia geral deverá ser presencialmente, podendo vir a ser remotamente através de meios eletrónicos em termos a regulamentar.

Artigo 21.º

Reuniões ordinárias

1- A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária até 31 de março, anualmente, para exercer as atribuições previstas na alínea b) e c) do artigo 19.º e de três em três anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) do mesmo artigo.

2- A data da assembleia geral ordinária para aprovação de contas é marcada com 30 dias de antecedência.

3- A data da assembleia geral eleitoral é marcada com 35 dias de antecedência e deverá ter lugar até à data em que terminar o mandato dos corpos gerentes cessantes.

4- Os anúncios convocatórios são feitos, alternativamente, através de correio eletrónico para o endereço eletrónico conhecido de cada um dos associados ou por carta expedida para a morada destes, com divulgação na página oficial da internet do sindicato ou por publicação num jornal de âmbito nacional.

Artigo 22.º

Reuniões extraordinárias

1- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;
- b) A pedido da direção;
- c) A pedido de, pelo menos, 10 % ou 100 sócios;
- d) A pedido do conselho fiscal.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser fundamentados e dirigidos por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles devendo constar uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Nos casos previstos nas alíneas b), c), e d) deste artigo, o presidente deverá convocar a assembleia geral para reunir no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento.

Artigo 23.º

Convocação

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, ou por um dos secretários, através de anúncio convocatório, enviado a todos os associados, com indicação da data, hora, local e ordem de trabalhos ou por anúncio convocatório publicado num jornal de âmbito nacional.

2- O anúncio convocatório deverá ser divulgado, com a antecedência mínima de três dias, na página oficial da internet do sindicato ou por publicação num jornal de âmbito nacional e enviado, alternativamente, através de correio eletrónico para o endereço eletrónico conhecido de cada um dos associados ou por carta expedida para a morada destes.

Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas b), c), d), e), f) e g) do artigo 19.º, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

Artigo 24.º

Quórum

1- A assembleia geral acha-se constituída logo que esteja presente a maioria dos associados inscritos no sindicato.

2- Passada meia hora após o seu início, a assembleia geral poderá funcionar com qualquer número de associados presentes.

3- Excetuam-se do disposto no número anterior as assembleias convocadas para a destituição dos corpos gerentes e para as finalidades previstas nas alíneas e) e f) do artigo 19.º, as quais só poderão funcionar com um mínimo de 10 % dos associados em pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 25.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior as assembleias convocadas para a destituição dos corpos gerentes e para as finalidades previstas nas alíneas d), e), f) e g) do artigo 19.º, as quais exigem a aprovação de três quartos dos associados presentes.

Artigo 26.º

Votação

O voto será direto e secreto quando se trate de eleições e deliberações sobre fusão, integração, adesão e dissolução do sindicato.

Artigo 27.º

Destituição da direção

A assembleia geral que deliberar a destituição da direção elegerá, obrigatoriamente, uma comissão diretiva que terminará o mandato da direção destituída, ou convocará eleições para nova direção.

Da mesa da assembleia geral

Artigo 28.º

Definição

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.
- 2- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído por um dos secretários.
- 3- As deliberações da mesa da assembleia geral são tomadas por maioria simples.

Artigo 29.º

Competências do presidente

Compete, em especial, ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar as reuniões da assembleia geral nos termos estatutários;
- b) Dar posse aos novos corpos gerentes no prazo de cinco dias após a eleição;
- c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- d) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas.

Artigo 30.º

Competências dos secretários

Compete em especial aos secretários da mesa da assembleia geral:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente às reuniões da assembleia geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento dos trabalhos da assembleia geral.

Da direção

Artigo 31.º

Definição

- 1- A direção do sindicato é constituída por um mínimo de 6 elementos e um máximo de 10 membros eleitos de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos.
- 2- A direção é um órgão colegial e os seus membros definirão as funções de cada um, elegendo o presidente, dois vice-presidentes, o tesoureiro e dois vogais que constituirão a comissão executiva.

Artigo 32.º

Atribuições

São atribuições da direção:

- a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de associados;
- c) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- d) Elaborar e apresentar anualmente, à assembleia geral, o relatório e contas de gerência bem como o orçamento para o ano seguinte, que poderá incluir atualização do valor das quotas a pagar pelos associados;
- e) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;

- f) Elaborar o inventário e haveres do sindicato que será conferido e assinado no ato de posse da nova direção;
- g) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação das reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- i) Admitir, suspender e demitir os funcionários do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de acordo com as disposições legais aplicáveis;
- j) Exercer o poder disciplinar;
- k) Constituir grupos de trabalho com finalidades definidas no estudo e problemas que interessam ao sindicato ou à profissão de médico dentista;
- l) Decretar o exercício do direito à greve ou a outras formas de intervenção e ação reivindicativa;
- m) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- n) Promover as relações entre o sindicato e outras organizações da classe ou representativas de trabalhadores de outros setores profissionais;
- o) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- p) Colaborar com outras instituições representativas da classe para defesa dos legítimos interesses dos associados;
- q) Propor o montante das quotizações dos associados.

Artigo 33.º

Reuniões

A direção reunirá pelo menos uma vez por mês, as suas deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate, devendo lavrar-se atas de cada reunião.

Artigo 34.º

Deliberações

1- A direção não poderá deliberar sem que esteja presente a maioria da comissão executiva ou a maioria dos seus membros.

2- O sindicato obriga-se pela assinatura de dois elementos da direção, sendo sempre necessária a do presidente ou de quem o substitua.

3- Nos casos que envolvam os meios financeiros do sindicato, uma das assinaturas será a do tesoureiro.

Do conselho fiscal

Artigo 35.º

Definição

1- O conselho fiscalizador do sindicato é composto por três membros, eleitos de entre os associados em pleno gozo dos seus direitos, sendo 1 presidente, 1 vice-presidente e 1 secretário.

Artigo 36.º

Atribuições

São atribuições do conselho fiscalizador:

- a) Fiscalizar a atividade administrativa e financeira da direção;
- b) Verificar se as contas mensais da direção e dos diferentes fundos são exatas e se estão devidamente comprovadas;
- c) Conferir em cada mês o saldo da caixa em poder do tesoureiro, os depósitos nos estabelecimentos bancários e os títulos ou valores de qualquer espécie;
- d) Vigiar as operações de eventual liquidez do sindicato e a sua integração ou fusão com outros organismos;
- e) Apreciar o relatório anual da direção, dando sobre ele o seu parecer, que será exarado no final do mesmo e apresentado à assembleia geral na reunião convocada para o efeito;
- f) Fiscalizar a atividade de todos os órgãos do sindicato, em particular no que se refere ao cumprimento dos presentes estatutos;

- g) Exercer poderes de recomendação em relação à direção;
- h) Verificar os mandatos dos elementos de todos os órgãos do sindicato;
- i) Assistir, sem direito a voto, às reuniões da direção;
- j) Em matéria da sua competência e quando o entender necessário, convocar a assembleia geral.

Artigo 37.º

Funcionamento

- 1- O conselho fiscalizador só pode funcionar com a maioria dos seus membros presentes.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples dos seus membros, não sendo reconhecido nenhum voto de qualidade.
- 3- O conselho fiscalizador é solidariamente responsável com a direção pelos atos sobre que tenha dado parecer favorável.

Artigo 38.º

Reuniões

O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por mês e, extraordinariamente, a convocação do seu presidente, do presidente da direção que, neste caso, conjuntamente com outros membros da direção, participará, sem direito de voto, na reunião.

Artigo 39.º

O SMD - Sindicato dos Médicos Dentistas poderá criar comissões especializadas, com as seguintes competências:

- a) As comissões profissionais especializadas são organismos com competências específicas e especializadas, promovem uma atividade complementar do sindicato a nível científico, profissional ou social;
- b) As comissões profissionais especializadas têm competência consultiva, devendo atempadamente pronunciar-se sobre matérias que respeitem a condições de trabalho emergentes dos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho e sobre a negociação de quaisquer convenções dessa natureza, que respeitem à área socio-profissional que lhe seja própria;
- c) As competências, atribuições e composição das comissões nacionais são fixadas em regulamento próprio a aprovar pela direção;
- d) As comissões profissionais especializadas poderão receber mandato específico da direção, para desenvolverem quaisquer ações com interesse para atividade sindical no âmbito da área socioprofissional que lhes seja própria;
- e) Haverá um coordenador, designado pela direção, para cada comissão nacional.

Artigo 40.º

Número e composição das comissões

- a) Haverá tantas comissões profissionais especializadas quantas as necessárias para um completo enquadramento socioprofissional e geográfico dos associados;
- b) Compete à direção, sob parecer da mesa da assembleia geral, definir o número das comissões;
- c) Cada comissão profissional especializada comportará obrigatoriamente um número ímpar, no mínimo de três e no máximo de nove elementos.

Artigo 41.º

Delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais são os sócios do sindicato que atuam como elementos de coordenação e dinamização da atividade do sindicato no local de trabalho.
- 2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade no seu estabelecimento ou no concelho onde exercem a sua atividade, conforme os casos.

Artigo 42.º

Eleição dos delegados sindicais

- 1- A direção promoverá e organizará, em cada local de trabalho, a eleição dos delegados sindicais, em conformidade com o estabelecido na lei.

2- Os delegados sindicais são eleitos pelos associados do sindicato com capacidade eleitoral, em cada local de trabalho, por voto direto e secreto nos termos da lei.

3- A destituição dos delegados sindicais é feita por voto direto e secreto dos médicos que os elegeram.

Artigo 43.º

Direitos e obrigações dos delegados sindicais

1- A direção assegurará os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados sindicais no exercício da atividade sindical.

2- Os delegados sindicais representam os médicos dentistas perante os órgãos estatutários do sindicato e devem traduzir fielmente junto daqueles todas as diretivas destes emanadas.

3- Os delegados sindicais devem assumir a garantia dos valores do sindicalismo democrático e pautar a sua ação pelo estatuto do delegado sindical.

Artigo 44.º

Comunicação à entidade empregadora

A direção comunicará à entidade empregadora a identificação dos delegados sindicais por meio de carta registada, de que será afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

Artigo 45.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser revogado em qualquer altura pelos médicos que os elegeram mediante nova eleição.

2- O mandato dos delegados não cessa necessariamente com o termo do exercício de funções da direção.

Disposições gerais

Artigo 46.º

Eleições

a) Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, de entre os associados do sindicato, no pleno gozo dos seus direitos sindicais;

b) Qualquer médico dentista associado com capacidade eleitoral, pode ser eleito para qualquer dos órgãos estatutários;

c) São incompatíveis os cargos de membro da assembleia geral com os de membro da direção e do conselho fiscal;

d) Cada lista proposta à eleição para qualquer dos órgãos estatutários poderá ter um número de candidatos suplentes até ao número de mandatos atribuídos.

Artigo 47.º

Duração dos mandatos

A duração dos mandatos dos membros eleitos do sindicato, a qualquer nível e nomeadamente, da mesa da assembleia geral, da direção, e do conselho fiscal é de três anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Do regime patrimonial

Artigo 48.º

Receitas e sua aplicação

a) Constituem receitas do sindicato as provenientes das quotizações, de legados ou doações;

b) Serão, no entanto, recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia ao sindicato, sempre que deles resulte o desígnio de subordinação ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento;

- c) O valor da quota e suas alterações serão estabelecidas pela direção do sindicato e aprovadas pela assembleia geral;
- d) Haverá quotizações extraordinárias facultativas;
- e) As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no cumprimento de fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.

Artigo 49.º

1- A direção deverá submeter à apreciação da mesa da assembleia geral:

- a) Até dia 31 de dezembro de cada ano, o plano de atividades bem como o orçamento para o ano seguinte, acompanhado do parecer do conselho fiscal;
- b) Até dia 31 de março de cada ano, o relatório de atividades e as contas relativas ao ano anterior acompanhados do parecer do conselho fiscal.

2- O relatório de atividades, o plano de atividades, o orçamento e as contas estarão patentes aos associados, na sede do sindicato e com a antecedência mínima de 15 dias sobre a data da realização da assembleia geral.

Do regime disciplinar

Artigo 50.º

Penas disciplinares

Aos associados poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Expulsão.

Artigo 51.º

Repreensão

Incorrem na pena de repreensão os associados que de forma sistemática não cumpram algum dos deveres estabelecidos no artigo 15.º

Artigo 52.º

Suspensão

Incorrem na pena de suspensão os associados que reincidam na infração prevista no artigo anterior.

Artigo 53.º

Expulsão

Incorrem na pena de expulsão os associados que:

- a) Praticarem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos do sindicato;
- b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários;
- c) Praticarem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos na declaração de princípios e nos estatutos do sindicato;
- d) Deixem de pagar quotas pelo período de 6 meses.

Artigo 54.º

Garantia de processo

Nenhuma sanção será aplicada sem que seja instaurado o correspondente processo pela direção, que deverá nomear instrutor para a realização do processo disciplinar.

Artigo 55.º

Direito de defesa

1- Instaurado o processo, será enviado ao arguido, por carta registada, com aviso de receção, nota de culpa, devidamente discriminada com os factos de que é acusado.

2-O associado arguido poderá responder por escrito à nota de culpa no prazo de 15 dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento dos factos, bem como apresentar testemunhas até um máximo de 5 (cinco).

3-A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos e a irrecorribilidade da decisão que for proferida.

4-Depois de concluídas as diligências de provas requeridas pelo associado, a direção, sob proposta do instrutor, enviará no prazo de 30 dias por correio registado ao associado, a decisão final do processo disciplinar.

Artigo 56.º

Recurso

1-Ao associado é reconhecido o direito de, no prazo de 30 dias de recorrer para a assembleia geral das sanções aplicadas pela direção.

2-As deliberações da assembleia geral sobre o recurso das sanções são irrecorribéis.

Artigo 57.º

Prescrição

O procedimento disciplinar caduca no prazo de 90 dias a contar do conhecimento dos factos pela direção e prescreve no prazo de 1 ano sobre a verificação dos mesmos, salvo por factos que constituam simultaneamente ilícito penal.

Artigo 58.º

Do conselho permanente da greve

1-Uma vez declarada a greve constitui-se automaticamente o conselho permanente da greve.

a) No caso de greve de âmbito nacional, o conselho permanente da greve terá a seguinte constituição:

- Presidente do sindicato;
- Um membro designado pela direção;
- Um membro a designar dos outros órgãos dirigentes.

b) No caso de greve de âmbito regional ou local, o conselho permanente da greve tem a seguinte constituição:

- Presidente do sindicato;
- Um membro designado pela direção;
- Um membro designado pela estrutura regional ou local em greve.

2-São atribuições do conselho permanente da greve:

- a) Acompanhar a evolução da greve;
- b) Decidir da suspensão da greve ou do seu levantamento.

3-O conselho permanente da greve considera-se em reunião permanente durante o decurso da greve.

Artigo 59.º

Regulamento eleitoral

A assembleia geral aprovará um regulamento eleitoral do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral e à eleição e aos seus requisitos de competência, de forma e de processo.

Artigo 60.º

Alteração dos estatutos

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, com a antecedência prevista nestes estatutos.

Fusão e dissolução

Artigo 61.º

Deliberação

1-A fusão, integração e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e nos termos do disposto nos presentes estatutos.

2- A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que ela se processará, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios do sindicato.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios em pleno gozo dos seus direitos, e tendo pago a quota respeitante ao mês anterior ao da data da eleição

Artigo 2.º

A direção, a mesa da assembleia geral e o conselho fiscal serão eleitos por voto secreto e direto e em lista comum.

Artigo 3.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral eleitoral;
- b) Organizar os cadernos eleitorais;
- c) Receber as listas de candidaturas e verificar a sua regularidade;
- d) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral;
- e) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 4.º

A comissão eleitoral é constituída pela mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Parágrafo único. A comissão eleitoral inicia as suas funções vinte e quatro horas após a data limite da apresentação de candidaturas.

Artigo 5.º

À comissão eleitoral compete:

- a) Dirigir todo o processo administrativo das eleições;
- b) Apreciar as reclamações aos cadernos eleitorais;
- c) Assegurar iguais oportunidades e direitos a todas as listas concorrentes de acordo com o aprovado em assembleia geral;
- d) Proceder ao apuramento dos resultados.

Artigo 6.º

A data das eleições será marcada com pelo menos 35 dias de antecedência e terá lugar até à data em que terminar o mandato dos corpos gerentes a substituir, podendo o prorrogar-se o prazo por mais 30 se existir fundamento válido que o justifique.

Parágrafo único. A publicidade da data das eleições será feita através de editais afixados na sede do sindicato e da publicação em pelo menos um dos jornais de âmbito nacional com 35 dias de antecedência.

Artigo 7.º

1- São elegíveis todos os sócios inscritos há mais de seis meses, no pleno gozo dos seus direitos e tendo pago quota respeitante ao mês anterior ao da assembleia eleitoral.

2- As candidaturas poderão ser apresentadas por quaisquer grupos de sócios acompanhadas dos termos individuais ou coletivos de aceitação das candidaturas.

- a) As candidaturas terão de ser subscritas por um mínimo de vinte sócios em pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) As listas de candidatura serão designadas por ordem alfabética segundo a entrada no sindicato.

Artigo 8.º

A apresentação das candidaturas deverá ser feita à mesa da assembleia geral até vinte dias antes do acto eleitoral.

Artigo 9.º

A apresentação das candidaturas deverá ser acompanhada de identificação dos candidatos da qual constará o nome completo, idade, residência, número de sócio, categoria profissional e local de trabalho.

Parágrafo único. Os subscritores serão identificados pelo nome completo, assinatura e número de sócio.

Artigo 10.º

Até uma semana antes da data das eleições serão postos à disposição dos associados os boletins de voto.

a) O local e horário de funcionamento da assembleia de voto constará da convocatória do acto eleitoral e será anunciado, de acordo com o previsto no artigo 6.º deste regulamento.

Artigo 11.º

1- Terminada a votação, a comissão eleitoral procederá de imediato à contagem dos votos devendo, uma vez esta terminada e apurados os resultados, elaborar a respetiva ata que será assinada.

2- Após o apuramento final será feita a proclamação dos resultados

Artigo 12.º

A resolução dos casos não previstos e das dúvidas suscitadas são da competência da mesa da assembleia geral.

Registado em 25 de março de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de fevereiro de 2025 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Presidente - Ricardo Filipe Canas Penarroias.
Vice-presidente - António Miguel dos Reis Moreira Pimpão.
Tesoureiro - Eduardo Gonçalo Leal Sousa.
Secretária - Ana Catarina Rodrigues Dias Marques.
Vogal - Carla Susana Justino Cardoso.
Vogal - Antonieta Martins Tavares.
Vogal - Gil Baiôa Reis.
Vogal - Rute Carla Botelho Revês.
Vogal - Luís Filipe Lopes Lemos Pereira.

Suplentes:

Marco José França Quaresma.
Francisco António Moedas Aragão.
Cláudia Margarida Nóbrega Macedo de Sousa.
Francisco Almeida Horta.
João Molina de Araújo Franco.
Tiago Soares dos Reis de Sequeira Nunes.
Celso André Machado Câmara.
Tiago Zucatelli Vaz.
Catarina dos Santos Xavier Carvalho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de outubro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2001.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

(Denominação)

1- A Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM) é uma associação, anteriormente denominada por Associação Comercial e Industrial de Rio Maior (ACIRM).

2- A associação tem âmbito concelhio, tendo a sua sede na cidade, freguesia e concelho de Rio Maior. A associação pode funcionar como delegação ou representante de outra associação ou confederação, de acordo com as condições a estabelecer.

3- A associação assume a forma de pessoa coletiva de direito privado, dotada de personalidade jurídica, sem fins lucrativos.

4- A associação rege-se pela lei, pelos presentes estatutos e pelos regulamentos internos.

5- A associação durará por tempo indeterminado.

Artigo 2.º

À associação é vedada qualquer atividade política ou religiosa.

Artigo 3.º

(objetivos)

A associação tem por fim:

a) Promover o desenvolvimento das atividades económicas do concelho de Rio Maior, nos domínios técnico, económico, associativo e cultural;

b) Defender os legítimos interesses e direitos de todos os associados, perante toda e qualquer organização relativamente a assuntos de interesse comum, ou de interesse de apenas um ou parte dos seus associados, desde que essa defesa se integre nos fins da associação;

c) Representar os seus associados em todos os organismos privados e públicos, que por lei ou convite, lhe seja atribuída;

d) Contribuir para a promoção de um espírito de solidariedade e cooperação entre os associados;

e) Promover o desenvolvimento de iniciativas e atividades, contribuindo de forma harmoniosa e integrada para o desenvolvimento económico e social da sua área geográfica de atuação;

f) Promover o desenvolvimento de projetos formativos ou outros, dirigidos a públicos socialmente vulneráveis, que apresentem fatores de exclusão social, designadamente desempregados, como forma de contribuir para o desenvolvimento social e da economia local, promovendo o empreendedorismo e a integração profissional;

g) Promover iniciativas, formativas ou outras, que contribuam para o desenvolvimento do emprego, do empreendedorismo e da empregabilidade da população;

h) Promover iniciativas, formativas ou outras, que contribuam para a implementação dos princípios da igualdade e não discriminação, a conciliação entre a vida profissional e familiar, e a erradicação de todas as formas de violência ou assédio, nas empresas e nas relações de trabalho;

i) Conceção e desenvolvimento de projetos que promovam a igualdade de género e de oportunidades.

Artigo 4.º

(Atribuições)

A fim de prosseguir os seus objetivos, propõe-se à AECRM designadamente:

a) Contribuir para o desenvolvimento das empresas associadas;

b) Desenvolver uma ação continuada destinada a incrementar o progresso técnico, económico, associativo e cultural do concelho e a proteção ao meio ambiente;

c) Desenvolver relações com entidades nacionais e estrangeiras públicas e privadas, que se revelem com interesse para a realização dos objetivos da associação;

d) Colaborar, sempre que possível, com a Administração Pública nos casos em que a sua colaboração for solicitada ou proposta;

e) Filiar-se em associações, federações, uniões, confederações e organismos congéneres nacionais ou internacionais, de acordo com as necessidades de realização dos seus objetivos;

f) Promover feiras, certames, exposições, conferências, colóquios, e quaisquer manifestações que contribuam para a realização dos seus objetivos;

g) Promover a investigação tecnológica, a formação empresarial e profissional e a qualidade dos produtos;

h) Facilitar aos associados a utilização dos serviços e instalações da associação para fins relacionados com os respetivos objetivos sociais;

i) Editar um boletim ou outras publicações periódicas;

j) Organizar e desenvolver um centro de documentação para consulta dos associados, onde se encontre especialmente literatura profissional e legislação;

k) Representar os associados junto das entidades públicas ou organizações profissionais nacionais e estrangeiras, e junto das associações sindicais e da opinião pública;

l) Estudar e propor a solução de problemas que se refiram aos horários de funcionamento dos estabelecimentos das áreas que representa;

m) Coordenar e regular o exercício das atividades representadas e protegê-las contra as práticas de concorrência desleal lesivas do seu interesse e do seu bom nome;

n) Elaborar os estudos necessários, promovendo soluções coletivas em questões de interesse geral, nomeadamente na regulamentação de trabalho;

o) Organizar e manter atualizado o cadastro dos associados e obter deles as informações necessárias para uso e utilidade da associação;

p) Promover a criação de serviços ou a celebração de protocolos, com entidades ou instituições em áreas de interesse comum aos associados;

q) Incentivar e apoiar os associados na reestruturação e dinamização das suas atividades;

r) Implementar ao nível da associação órgãos de arbitragem e conciliação de conflitos de interesses dos associados;

s) Participar no capital social de empresas ou sociedades desde que se revelem de interesse e realização dos objetivos da associação.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

(Qualidade)

- 1- A associação tem três categorias de sócios: Efetivos, auxiliares e honorários.
- 2- Podem ser sócios efetivos, as pessoas singulares ou coletivas que exerçam ou representem no concelho de Rio Maior, qualquer atividade de natureza económica.
- 3- Podem ser sócios auxiliares, as pessoas singulares ou coletivas que, não estando especificamente incluídas no ponto número 2, tenham interesses ligados à atividade económica, e que pelos seus conhecimentos e especialidades possam ser elementos de cooperação e se integrem nos objetivos da associação.
- 4- Podem ser sócios honorários, os sócios efetivos, pessoas singulares ou coletivas que tenham prestado relevantes serviços à atividade empresarial ou à associação, e que a assembleia geral considere dignos dessa qualidade.
- 5- Os sócios honorários que tenham sido membros da direção, gozam de todas as regalias dos sócios efetivos sem obrigação do pagamento de joia e quota, podendo ainda lhes ser atribuído, respetivamente, um dos seguintes títulos: «presidente honorário», «vice-presidente honorário» e «diretor honorário».
- 6- Compete à assembleia geral, sob proposta fundamentada da direção ou de vinte associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos, eleger os sócios honorários ou atribuir os títulos referidos no ponto 5.

Artigo 6.º

(Admissão e rejeição de associado)

- 1- A admissão de sócios efetivos e auxiliares é da competência da direção, sob proposta apresentada pelo interessado.
- 2- A aprovação ou rejeição da proposta de admissão será deliberada em reunião da direção e comunicada por escrito ao interessado.
- 3- As condições de admissão ou rejeição são definidas pela direção.
- 4- As deliberações sobre admissão ou rejeição deverão ser comunicadas aos interessados até trinta dias após a entrada do respetivo pedido, devendo ser afixadas na sede da associação para conhecimento de todos os associados.
- 5- Das admissões e rejeições haverá recurso, com efeito suspensivo, a interpor pelos interessados, ou por qualquer dos associados, para a assembleia geral, no prazo de 15 dias a contar da comunicação ou da afixação da decisão, recurso esse que, porém, apenas será apreciado na primeira reunião ordinária da assembleia geral após a sua interposição.

Artigo 7.º

(Direitos dos associados)

- 1- São direitos de todos os associados:
 - a) Frequentar a sede da associação e ter acesso ao centro de documentação para efeitos de consulta;
 - b) Utilizar e beneficiar dos serviços e ações de apoio e assistência promovidos pela associação, nos termos dos respetivos regulamentos, ou, na ausência destes, nos termos estipulados pela direção;
 - c) Promover a apresentação, discussão e deliberação sobre problemas relacionados com as suas atividades e conformes com os objetivos da associação;
 - d) Assistir a conferências, colóquios, exposições ou certames que a associação promova, mediante as condições de especial vantagem que lhes possam ser concedidas;
 - e) Fazer-se representar pela associação em assuntos que envolvam interesses de ordem geral ou particular, desde que tais situações sejam enquadráveis no preceituado na alínea b), do artigo 3.º;
 - f) Solicitar, por escrito, a demissão da sua qualidade de associado, satisfazendo o pagamento das contribuições financeiras vencidas.
- 2- São direitos exclusivos dos associados efetivos:
 - a) Eleger ou serem eleitos para qualquer cargo da associação, não podendo, porém ser eleitos para mais de um órgão social;
 - b) Discutir e emitir votos na assembleia geral;

- c) Requerer a convocação extraordinária da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 18.º;
- d) Fazer-se representar por outro associado efetivo na reunião de assembleia geral, mediante credencial dirigida à mesa;
- e) Subscriver listas de candidatos aos órgãos sociais da associação;
- f) Examinar os livros e demais documentos da associação durante o período que, para tal, for designado.

Artigo 8.º

(Deveres dos associados)

1- São deveres de todos os associados

- a) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e prestígio da associação, e para a eficácia da sua ação;
- b) Cumprir os estatutos e as disposições legais e regulamentares, bem como as deliberações tomadas pela assembleia geral e mais órgãos sociais.

2- São deveres dos sócios efetivos e auxiliares:

- a) Contribuir financeiramente no pagamento das quotas, joias e outras contribuições financeiras que sejam fixadas nos termos destes estatutos e ou nos regulamentos;
- b) Prestar as informações e fornecer os elementos que lhe forem solicitados e que se integrem nos objetivos da associação.

3- São deveres exclusivos dos sócios efetivos:

- a) Desempenhar com zelo e diligência os cargos para que tenham sido eleitos ou designados, salvo motivo especial de escusa reconhecidamente impeditivo;
- b) Comunicar por escrito no prazo de 30 dias as alterações aos pactos sociais dos corpos gerentes ou quaisquer outros que tenham implicações na sua posição face à associação;
- c) Comparecer às reuniões de assembleia geral.

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associado:

- a) Aqueles que voluntariamente expressam a vontade de anular a filiação, comunicando por carta registada, fax ou em documento próprio nos serviços da associação, liquidando todas as suas obrigações financeiras perante a associação até à data;
- b) Aqueles que tenham cessado a atividade ou que tenham sido declarados em estado de falência ou insolvência;
- c) Aqueles que tenham em débito quotas referentes a dois semestres ou quaisquer outros débitos e não os liquidem no prazo de 30 dias, após receberem a notificação da direção por carta registada, com aviso de receção, ou não justificarem cabalmente, no mesmo prazo, a impossibilidade de o fazerem;
- d) Aqueles que tenham sido excluídos nos termos previstos na alínea d), do artigo 11.º

2- Compete à direção declarar a perda da qualidade de associado cabendo-lhe ainda, no caso da alínea c) do número anterior autorizar a readmissão, uma vez liquidados aqueles débitos.

Artigo 10.º

(Disciplina)

1- Constitui infração disciplinar:

- a) O não cumprimento de qualquer dos deveres referidos no artigo 8.º;
- b) A violação intencional dos estatutos e regulamentos da associação e o não cumprimento das obrigações sociais que eles impõem;
- c) A prática de atos em detrimento da atividade empresarial, ou da associação, ou que possam desonrar ou prejudicar o sector profissional a que pertençam;
- d) A promoção do descrédito da associação, seja perante os associados, seja perante terceiros.

2- Compete à direção a instauração dos processos disciplinares e, concluídos estes, a aplicação das sanções a que se refere o artigo seguinte.

3- O processo disciplinar inicia-se - sem prejuízo da possibilidade de existência dum inquérito preliminar, não obrigatório - pela elaboração duma nota de culpa, devendo a mesma conter a descrição pormenorizada dos factos de que o arguido é acusado e dos respetivos meios de prova. Recebida a nota de culpa, o arguido dispõe do prazo de 20 dias seguidos, contados da notificação daquela, para apresentar a sua defesa, o que deverá fazer

por escrito, com indicação dos meios de prova que pretenda apresentar. Findo o prazo para a apresentação da defesa, ou finda a produção de prova, a direção deverá, de forma fundamentada, proferir decisão a qual será comunicada, por escrito, ao arguido.

4- Incumbe ao conselho fiscal a instauração de processos disciplinares aos associados que exerçam cargos de direção, visando, depois, sua eventual destituição. Cabe à assembleia geral deliberar sobre essa destituição.

Artigo 11.º

(Sanções)

1- As sanções aplicáveis nos termos do artigo anterior são as seguintes:

- a) Mera advertência;
- b) Repreensão escrita;
- c) Multa até ao montante máximo da quotização anual;
- d) Exclusão.

2- A sanção prevista na alínea *d)* do número anterior, só será aplicada aos casos de grave violação dos deveres dos associados, nomeadamente os atos previstos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 do artigo anterior.

3- Da sanção prevista da alínea *d)* do número 1 cabe recurso, com efeito devolutivo, para a assembleia geral, recurso este processado e decidido nos termos indicados no número 5, do artigo 6.º, destes estatutos.

4- O sócio excluído não tem quaisquer direitos sobre o património social e é obrigado ao pagamento da sua quotização ao ano em curso à data da sua exclusão.

5- Os associados excluídos nos termos da alínea *d)*, do número 1, não poderão ser readmitidos.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais secção

I

Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos sociais da associação:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho de presidentes.

Artigo 13.º

(Eleição)

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal, são eleitos trienalmente, mediante listas propostas pela direção, ou por um grupo de pelo menos 20 sócios efetivos em pleno gozo dos seus direitos, e enviados ao presidente da mesa da assembleia geral ou entregues 15 dias antes da data da assembleia geral, devendo as referidas propostas ser acompanhadas de declaração de aceitação dos candidatos.

2- As eleições deverão efetuar-se até 31 de março do primeiro ano do novo mandato.

3- A eleição será feita por escrutínio secreto em listas separadas, compreendendo os três órgãos e especificando os cargos a desempenhar.

4- Ninguém pode ser eleito no mesmo mandato para mais de um órgão social.

5- Os associados eleitos entram em exercício de funções logo que assinado o respetivo termo de posse, que será lavrado no mais curto espaço de tempo possível; dele constará a assinatura do empossado e do presidente da mesa da assembleia geral, devendo ser este o primeiro a tomar posse, após o que empossará os restantes.

6- Os associados investidos em quaisquer cargos associativos manter-se-ão em exercício, mesmo para além do período por que tenham sido eleitos, enquanto não tomarem posse os que os hão-de substituir.

Artigo 14.º

(Destituição)

1- Os membros dos órgãos sociais individualmente, ou em conjunto, são passíveis de destituição desde que ocorra motivo grave, nomeadamente abuso ou desvio de funções e a prática de atos que sejam causa de exclusão de sócio.

2- A destituição só poderá ter lugar em assembleia geral expressamente convocada para apreciação da gravidade do motivo e para ser válida necessita de obter o voto favorável dos dois terços dos sócios presentes.

3- Se a destituição referida nos números anteriores abranger mais de um terço dos membros de um órgão social, deverá a mesma assembleia deliberar sobre o preenchimento dos cargos vagos até à realização de novas eleições.

4- Se a destituição abranger a totalidade da direção, a assembleia designará imediatamente uma comissão administrativa composta de cinco elementos, à qual competirá a gestão corrente da associação até à realização de novas eleições.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 15.º

(Constituição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos sociais nos termos estatutários.

2- Os sócios honorários e os sócios auxiliares poderão participar nas discussões das assembleias gerais, mas sem direito a voto deliberativo.

Artigo 16.º

(Composição da mesa)

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um vice presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

Artigo 17.º

(Competência)

1- Compete à assembleia geral:

- a) Eleger trienalmente a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal nos termos estatutários;
- b) Apreciar e votar o relatório da direção, e contas e o respetivo parecer do conselho fiscal;
- c) Apreciar as propostas, pareceres ou votos que lhe sejam submetidos;
- d) Eleger os sócios honorários e atribuir os títulos de presidente honorário, de vice-presidente honorário e de diretor honorário, nos termos do artigo 5.º - Números 4, 5 e 6;
- e) Deliberar sob proposta da direção, as regras e os critérios para determinação de valores relativos a joias e quotas;
- f) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos;
- g) Aprovar os regulamentos internos;
- h) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente.

2- Compete ao presidente da mesa:

- a) Convocar a assembleia geral, dirigir os trabalhos e manter a ordem nas sessões;
- b) Empossar os sócios nos cargos sociais para que foram eleitos;
- c) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas em atos eleitorais a que preside;
- d) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;
- e) Assinar as atas com os restantes membros da mesa;
- f) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;
- g) Compete ao vice-presidente de mesa substituir o presidente nos seus impedimentos.

Artigo 18.º

(Funcionamento)

1- A assembleia geral reunirá ordinariamente no primeiro trimestre de cada ano para apreciar e votar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal, relativos ao ano anterior e ainda nos termos e para os efeitos do preceituado na alínea *a*) do número 1 do artigo 17.º

2- A assembleia geral reunirá extraordinariamente, por convocação do seu presidente, quando este julgue necessário, ou por requerimento da direção, do conselho fiscal ou por um número não inferior a 20 sócios efetivos, no pleno gozo dos seus direitos sociais.

3- O requerimento a que se refere o número anterior deve designar concretamente o objetivo da reunião.

4- A assembleia geral só poderá funcionar à hora marcada desde que estejam presentes ou devidamente representados, pelo menos metade do número de sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos.

5- Não se verificando as presenças referidas no número anterior, a assembleia geral funcionará 15 minutos depois da hora marcada, com qualquer número de associados.

6- A assembleia geral convocada a requerimento dos associados só poderá funcionar, desde que estejam presentes ou devidamente representados, pelo menos dois terços dos requerentes, independentemente do número de sócios presentes.

7- Nas reuniões de assembleia geral, salvo quando se destinam a eleições, apreciação dos recursos disciplinares ou à destituição de membros de órgãos sociais, é permitida a representação dos associados por procuração passada a outro sócio, não podendo, no entanto, cada sócio representar mais de três associados.

8- Quando em reunião de assembleia geral não estiverem nem o presidente, nem o vice-presidente, aquela será presidida pelo 1.º secretário, na sua ausência pelo 2.º secretário e na ausência de ambos, por quem a assembleia designar.

9- Sempre que, nos casos indicados, haja obrigação de convocação da assembleia geral, sem que o respetivo presidente faça a aludida convocatória, poderá qualquer associado efetuar a convocação devendo, porém, no ato convocatório, justificar de forma expressa a sua legitimidade.

Artigo 19.º

(Convocatória e ordem de trabalhos)

1- A convocatória para as reuniões da assembleia geral é feita:

a) Por meio de aviso postal expedido para cada associado, com a antecedência mínima de 10 dias, devendo, dentro do mesmo prazo ser afixada a respetiva convocatória na sede da associação;

b) Em caso de urgência por meio de aviso postal, telegrama, fax ou *e-mail*, expedido para cada associado com a antecedência de 8 dias, devendo, dentro do mesmo prazo, ser afixada a respetiva convocatória na sede da associação;

c) Quando a ordem de trabalhos consista na alteração aos estatutos ou na dissolução da associação, a convocatória será efetuada por meio de aviso postal, expedido para cada associado com a antecedência de 15 dias, devendo, dentro do mesmo prazo, ser afixada a respetiva convocatória na sede da associação.

2- Na convocatória indicar-se-á o dia, o mês, a hora e o local da reunião e a respetiva ordem de trabalhos.

3- Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações sobre matéria estranha à ordem de trabalhos.

4- Tratando-se de alteração de estatutos, com a ordem de trabalhos deverá ser efetuada a menção de que a proposta de alterações se encontra disposição dos associados, na sede social, a partir do dia em que for expedida a convocatória.

5- Tratando-se de apreciação de recursos disciplinares, ou de destituição de membros de órgãos sociais, com a ordem de trabalhos deverá ser efetuada a menção de que o respetivo processo disciplinar se encontra à disposição dos associados, na sede social, a partir do dia em que for expedida a convocatória.

Artigo 20.º

(Deliberações)

1- As deliberações são tomadas por maioria da totalidade dos votos expressos dos sócios efetivos no pleno gozo dos seus direitos sociais, presentes ou devidamente representados, não podendo a assembleia deliberar, em primeira convocação, sem a presença de, pelo menos, metade dos seus associados. Em segunda convocação, ou seja, no caso previsto no número 5 do artigo 18.º, a assembleia poderá deliberar com qualquer número

de associados presentes, sem prejuízo dos casos em que, legal ou estatutariamente, é exigido um quórum deliberatório superior.

2- Excetuam-se os seguintes casos:

a) As deliberações sobre alteração de estatutos, exigem uma maioria de três quartos da totalidade dos votos expressos;

b) As deliberações sobre recursos disciplinares ou destituição de membros de órgãos sociais, são tomadas por maioria de três quartos da totalidade dos votos expressos;

c) As deliberações sobre a dissolução da associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

3- Salvo nos casos previstos nestes estatutos, as deliberações de assembleia geral só serão tomadas por escrutínio secreto, quando tal for exigido por um mínimo de cinco sócios efetivos presentes, no pleno gozo dos seus direitos sociais.

4- As deliberações eleitorais bem como as relativas à apreciação de recursos disciplinares e da destituição de membros dos órgãos sociais são sempre, obrigatoriamente, por escrutínio secreto.

5- As deliberações das assembleias gerais serão consignadas em ata assinada pelos membros da mesa que nela tiveram estado presentes.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 21.º

(Composição)

1- A direção da associação é composta por 5 (cinco) ou 7 (sete) elementos, compreendendo:

a) Direção com cinco elementos:

i) Um presidente;

ii) Um vice-presidente;

iii) Um secretário;

iv) Um tesoureiro;

v) Um vogal.

b) Direção com sete elementos:

i) Um presidente;

ii) Dois vice-presidentes;

iii) Um secretário;

iv) Um tesoureiro;

v) Dois vogais.

2- As listas concorrentes deverão incluir um ou dois suplentes que assumirão funções em caso de impedimento definitivo de algum dos membros da direção.

3- Se por qualquer motivo a direção for destituída ou se demitir, cabe à assembleia geral designar imediatamente uma comissão administrativa de acordo com o número 4 do artigo 14.º dos estatutos.

Artigo 22.º

(Competência)

1- A direção dispõe de amplos poderes para assegurar a representação e gerência social de acordo com os estatutos.

2- Compete, nomeadamente, à direção:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias e as determinações da assembleia geral;

b) Gerir a atividade da associação tendo em vista os seus objetivos e fins;

c) Criar, organizar e dirigir os serviços internos da associação;

d) Deliberar sobre a admissão e rejeição de associados;

e) Representar a associação em juízo e fora dele, por si ou seus delegados;

f) Elaborar o relatório e as contas do exercício do ano anterior e submetê-lo à assembleia geral acompanhado com o parecer do conselho fiscal;

g) Propor a alteração dos estatutos ou regulamentos, submetendo-os à discussão e aprovação da assembleia geral;

h) Submeter à apreciação da assembleia geral as propostas que julgue necessárias à prossecução dos principais objetivos da associação;

i) Designar e atribuir entre os seus membros, funções que promovem o desenvolvimento económico, associativo e cultural;

j) Propor à assembleia geral ouvido o conselho fiscal a tabela a praticar no que concerne às joias e quotas a pagar pelos associados;

k) Decidir sobre quaisquer taxas de utilização dos serviços da associação, após parecer do conselho fiscal;

l) Propor à assembleia geral a integração da associação em associações, federações, uniões, confederações e organismos congéneres nacionais e internacionais, de acordo com as necessidades e realização dos seus objetivos;

m) Constituir e nomear o conselho de presidentes;

n) Constituir comissões, grupos de trabalho, secções e convidar para neles participarem os associados e definir os objetivos e aprovar os respetivos regulamentos;

o) Instaurar os processos disciplinares aos associados e aplicar as sanções nos termos estatutários;

p) Nomear e substituir os membros da direção que sejam destituídos ou se demitam do cargo para o qual foram eleitos, no máximo um terço (incluindo os suplentes), informando os restantes órgãos sociais;

q) Participar na negociação e assinar convenções coletivas de trabalho, dentro da competência e objetivos da associação;

r) Promover a arrecadação das receitas e a liquidação das despesas;

s) Praticar os atos e outorgar os contratos, incluindo operações bancárias, ativas e passivas, que se tornem convenientes à realização dos fins sociais, nomeadamente, a contração de empréstimos, a curto, médio ou longo prazo e a outorga de contratos de leasing, mobiliário ou imobiliário;

t) Exercer todas as outras competências que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos ou regulamento interno e praticar todos os atos necessários à realização dos objetivos e fins da associação;

u) Propor à assembleia geral a participação da associação no capital social de empresas ou sociedades de acordo com os interesses e objetivos da associação.

3-Para a aquisição, alienação ou oneração de imóveis carece a direção - após emissão de parecer favorável por parte do conselho fiscal - de prévia autorização da assembleia geral, expressamente convocada para tal fim, devendo a proposta em causa ser aprovada por uma maioria de três quartos dos associados presentes.

Artigo 23.º

(Competência do presidente da direção)

1- Compete ao presidente da direção em especial:

a) Exercer os mais amplos poderes na prossecução dos interesses e objetivos da associação, dentro dos limites que lhe sejam assinalados pela lei, pelos estatutos e pelas deliberações da assembleia geral e da direção;

b) Coordenar e orientar as linhas gerais e estratégias para o desenvolvimento das atividades da associação;

c) Convocar reuniões da direção e assumir a sua presidência;

d) Representar institucionalmente a associação, quer internamente junto das entidades públicas, privadas e outras, quer internacionalmente;

e) Representar a associação, em juízo e fora dela, podendo constituir advogado ou solicitador, nomeadamente quando se trate de conferir poderes especiais para transigir, confessar ou desistir, nos termos da lei do processo;

f) Exercer o voto de qualidade e os demais poderes estabelecidos pelos estatutos;

g) Orientar e superintender nos serviços da associação e resolver assuntos de carácter urgente, os quais, sempre que se justifique, serão apresentados para apreciação, na primeira reunião da direção;

h) Despachar e assinar o expediente e demais documentos de competência da direção;

i) Presidir ao conselho de presidentes;

j) O presidente da direção pode delegar nos vice-presidentes parte das competências que lhe são atribuídas, estabelecendo os limites e condições dos poderes delegados;

k) O presidente deverá designar um vice-presidente que o substitua nas suas faltas ou impedimentos;

l) Na falta ou impedimento definitivo do presidente, as suas funções passam a ser exercidas pelo vice-presidente que os membros efetivos da direção escolherem entre si, designando estes, de entre os seus membros, outro para lugar de vice-presidente.

Artigo 24.º

(Funcionamento)

1- A direção reunirá em sessão ordinária, pelo menos uma vez por mês e, extraordinariamente, sempre que o julgue necessário e quando para tal, for convocada pelo presidente por sua iniciativa ou a pedido da maioria dos seus membros.

2- A direção só poderá validamente deliberar desde que estejam presentes a maioria dos seus membros efetivos eleitos.

3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade.

4- Os membros da direção são solidariamente responsáveis pelas deliberações tomadas contrariamente às disposições legais, dos estatutos e dos regulamentos.

5- São isentos de responsabilidade os membros da direção que tenham emitido voto contrário à deliberação tomada ou que, não tendo estado presentes à reunião respetiva, lavrem o seu protesto na primeira reunião a que assistirem.

6- A assembleia geral poderá ratificar as condutas previstas no anterior número quatro, cessando em tal caso a responsabilidade pessoal dos diretores.

7- De cada reunião é lavrada uma ata que, depois de aprovada, será assinada pelos membros nela presentes.

8- Às reuniões da direção podem assistir, por direito próprio, mas sem direito o voto deliberativo, os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.

9- A responsabilidade da direção cessa três meses após a aprovação do relatório e contas, salvo quando se comprovar que nestes documentos houve indicações falsas ou omissões.

Artigo 25.º

(Vinculação)

1- Para obrigar a associação, em quaisquer atos ou obrigações, são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção.

2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente ou, em seu nome, por qualquer outro membro da direção ou, ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

3- A movimentação a débito das contas bancárias, será feito por meio de cheques ou impressos próprios, assinados por dois diretores em exercício, um dos quais será sempre o tesoureiro.

4- Para obrigar a associação em atos e contratos que envolvam responsabilidades pecuniárias é sempre necessária a assinatura do tesoureiro.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

(Composição)

1- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um vogal.

2- Verificando o impedimento do presidente, as suas funções passam a ser desempenhadas pelo vice-presidente.

Artigo 27.º

(Competência)

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentadas pela direção a submeter à discussão e votação da assembleia geral;

b) Velar pelo cumprimento das disposições legais estatutárias e regulamentares;

c) Examinar sempre que o entender, a escrita da associação e os serviços de tesouraria;

d) Solicitar a convocação da assembleia geral quando o julgarem conveniente;

e) Dar parecer sobre a fixação da tabela de joias e quotas, bem como de quaisquer taxas de utilização de serviços prestados pela associação;

- f) Assistir às reuniões de direção sempre que o entenda e julgue necessário;
- g) Abrir e instruir os processos disciplinares em que sejam arguidos membros da direção;
- h) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei, estatutos ou regulamentos;
- i) Pronunciar-se sobre a alienação e oneração de bens imóveis, bem como sobre a contratação de empréstimos.

Artigo 28.º

(Competência do presidente do conselho fiscal)

1- Compete ao presidente do conselho fiscal, designadamente:

- a) Convocar e presidir as reuniões do conselho fiscal;
- b) Assinar as atas com os restantes membros do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as demais atribuições que lhe sejam cometidas pela lei, ou pelos estatutos e regulamentos da associação.

Artigo 29.º

(Funcionamento)

1- O conselho fiscal reunirá ordinariamente uma vez por ano, para emitir os pareceres, a que se refere a alínea a) número 1 do artigo 27.º

2- Extraordinariamente reunirá sempre que for convocado pelo presidente ou pela maioria dos membros, ou ainda, a pedido da direção.

3- A convocatória para qualquer reunião do conselho fiscal será feita com a antecedência mínima de 5 dias.

4- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade.

SECÇÃO V

Conselho de presidentes

Artigo 30.º

(Conselho de presidentes)

O conselho de presidentes é composto pela direção em exercício, pelos presidentes de direção anteriores e é presidido pelo presidente da atual direção.

Artigo 31.º

(Competência)

1- O conselho de presidentes tem funções consultivas e pode pronunciar-se sobre a atividade da associação de acordo com as orientações aprovadas em assembleia geral.

2- Compete-lhe designadamente pronunciar-se e emitir opiniões sobre:

- a) A situação económica e social do concelho;
- b) Matérias relativas à regulamentação do trabalho e política de emprego;
- c) Os problemas que afetam as atividades empresariais do concelho, no contexto económico e social do país;
- d) Todos os assuntos que a direção submeta à sua apreciação.

Artigo 32.º

(Funcionamento)

1- O conselho de presidentes reunirá, ordinariamente, uma vez por ano e, extraordinariamente, a convocação da direção.

2- A convocatória para qualquer reunião do conselho de presidentes será feita pelo seu presidente, por escrito, com a antecedência de 10 dias e no caso de urgência 5 dias, na qual se indicará data, hora, local da reunião e a agenda dos trabalhos.

3- O conselho de presidentes iniciará as suas reuniões à hora marcada, desde que estejam presentes a maioria dos seus membros; quinze minutos mais tarde funcionará com qualquer que seja o número de presentes.

4- Nas reuniões do conselho de presidentes cada membro disporá de um voto, e as deliberações são tomadas por maioria da totalidade dos votos dos membros presentes cabendo ao presidente o voto de qualidade.

5- De cada reunião do conselho de presidentes será elaborado uma ata, a ser divulgada a todos os órgãos sociais da associação.

CAPÍTULO IV

Órgãos complementares

Artigo 33.º

1- São órgãos complementares, as comissões e as secções a constituir pela direção.

2- As comissões são agrupamentos de sócios interessados na mesma área temática.

3- As secções são agrupamentos de sócios que exercem idêntica atividade.

CAPÍTULO V

Património social

Artigo 34.º

O património social da associação é constituído pelos bens que integram o seu ativo e pelos que venha a adquirir a título oneroso ou gratuito.

Artigo 35.º

(Receitas)

1- São recursos financeiros da associação:

a) O produto das joias e quotas pagas pelos associados;

b) Quaisquer rendas ou benefícios que os bens sociais possam produzir;

c) O produto das atividades ou prestações de serviços organizados pela associação;

d) Quaisquer outros benefícios, donativos, heranças, legados e outras receitas de qualquer natureza, que licitamente possam ser obtidos;

e) O produto de multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;

f) Outros rendimentos resultantes de participação em capital de empresas.

Artigo 36.º

(Despesas)

1- Constituem despesas da associação:

a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços, representação e outros encargos, autorizados pela Direção, no âmbito das suas competências;

b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias, ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objeto.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 37.º

O desempenho dos cargos sociais é gratuito.

Artigo 38.º

1- Os presentes estatutos poderão ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, por propostas da direção, ou do conselho fiscal, ou de, pelo menos, um quarto do número dos associados, devendo a referida deliberação ser aprovada nos termos preceituados na alínea *a)*, do número 2, do artigo 20.º

2-O projeto de alteração deverá estar afixados na sede social, à disposição de todos os associados, nos termos preceituados no número 4, do artigo 19.º

Artigo 39.º

1-A associação poderá dissolver-se por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito por proposta da direção ou de, pelo menos, metade do número dos seus associados, devendo a referida deliberação ser aprovada nos termos preceituados na alínea c), do número 2, do artigo 20.º

2-A proposta de dissolução deverá contar com, pelo menos, três quartos dos votos dos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos, sob pena de não ser aprovada.

3-Pertencerá à assembleia geral que deliberar a dissolução da associação, decidir o destino a dar ao seu património.

Artigo 40.º

(Casos omissos nos presentes estatutos)

Os casos que os presentes estatutos não prevejam são regulados, prioritariamente, pelo preceituado no Código Civil relativamente às associações e, em segundo lugar, pelo preceituado no Código das Sociedades Comerciais, relativamente às sociedades anónimas.

Registado em 25 de março de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 159 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial do Concelho de Rio Maior (AECRM) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Cargo	Representante
Presidente SmartPerception, L. ^{da}	Sérgio Alexandre Neves Ferreira
Vice-presidente SalProm, L. ^{da}	José Ricardo Elias Pereira Lopes
Secretário Barreiras e Surpresas, L. ^{da}	Alexandre Miguel Antunes Costa
Tesoureiro Sweet Continuous, L. ^{da}	Diogo Manuel Seabra Silva
Vogal Shop4all, L. ^{da}	Nuno Miguel Agostinho Feliciano

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APERLU - Associação Portuguesa de Empregadores do Sector dos Resíduos e Limpeza Urbana - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de novembro de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - SUMA - Serviços Urbanos e Meio Ambiente, SA, representada por Nuno Jorge Seco da Costa.

Vice-presidente - ECOAMBIENTE - Consultores de Engenharia, Gestão e Prestação de Serviços, SA, representada por Hélder Fernando Figueiredo Baptista.

Vogal - Prezero Portugal, SA, representada por Tiago Begonha da Silva Borges.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Amcor Flexibles 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 pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de março de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Amcor Flexibles Portugal, L.^{da}

«Com a antecedência mínima de 90 dias exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 20 de junho de 2025, realizar-se-á na empresa Amcor Flexibles Portugal, L.^{da} o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa EPAL - Empresa Portuguesa das Águas Livres, SA, realizada em 20 de março de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2025.

Efetivos:

Manuel dos Santos Pereira Perfeito.
João Manuel da Silva Amaral.
João Pedro Batista Brito Fonseca.
Florin Nicolae Ignat.
Filipe Miguel Nunes Sebastião.
Bruno Miguel Cristóvão Lopes.

Suplentes:

Pedro Miguel Lopes Tavares.
Susana Paula Guerra Cardoso da Costa.
João Miguel Caldeira Madeiras.
Flávio José Prudêncio Reis.
Rui Amiguinho Chegadinho.
Filipe António Silva Costa.

Registado em de março de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 11, a fl. 169 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Marco de Canaveses - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Marco de Canaveses, realizada em 14 de março de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2024.

Efetivos:

Manuel António Machado Monteiro.
Cristiano Augusto dos Santos Magalhães.
Carlos Alberto Pinto Assis Miranda.
António Augusto Pereira Mendes.
Manuel Joaquim Matias Rodrigues.

Suplentes:

Carlos Alberto Alves Silva.
António Magalhães Ribeiro.
Paula Marisa Teixeira da Silva.
Manuel José Araújo Queirós.
António Coelho Ferreira.

Registado em 24 de março de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 10, a fl. 169 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Militar Terrestre**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:**TÉCNICO/A MILITAR TERRESTRE****PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹**

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Militar Terrestre
DESCRIÇÃO GERAL	Executar tarefas técnicas do quadro especial e/ou especialidade do Exército Português, desenvolvendo atividades relacionadas com as funções de combate e/ou funções logísticas, participando e apoiando em operações militares, exercícios, formação e treino, operando o armamento e equipamento orgânico que lhe seja distribuído, nos diferentes espectros das operações militares terrestres, enquadrado numa subunidade de nível tático ou estrutura de nível operacional no âmbito das atividades do Ramo Exército e das Forças Armadas.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC Obrigatórias

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Atuar de acordo com os princípios e as normas militares	4,5
	02	Executar os procedimentos de ordem unida	4,5
	03	Integrar cerimónia militar	2,25
	04	Executar o serviço de segurança de unidade, estabelecimento ou órgão	2,25
	05	Operar armamento orgânico individual	4,5
	06	Aprofundar a técnica de tiro	2,25
	07	Atuar em situações de emergência médica e trauma em contexto militar	2,25
	08	Estabilizar e evacuar vítimas em situação de combate	2,25
	09	Sobreviver no campo de batalha	4,5
	10	Executar técnicas, táticas e procedimentos de pequenas unidades em operações militares terrestres	4,5
	11	Sobreviver em ambiente hostil e efetuar fuga e evasão	2,25
	12	Proteger-se de ameaças Nucleares, Biológicas, Químicas e Radiológicas	4,5
	13	Orientar-se e navegar no terreno	2,25
	14	Preparar a condição física militar de base	4,5
	15	Desenvolver a condição física militar	4,5
	16	Operar equipamentos de transmissões orgânicos de pequenas unidades	2,25
	17	Interagir em inglês em contexto militar	4,5
	18	Integrar operações de Apoio Civil	4,5
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63

Para obter a qualificação de Técnico/a Militar Terrestre, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais² correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

² Poderão ser seleccionadas 10 % de UC transversais de entre o leque definido (20 % a 30 %) de UC opcionais.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	19	Operar o armamento ligeiro orgânico de subunidade	4,5
	20	Executar procedimentos de comando no planeamento de operações militares	2,25
	21	Integrar uma equipa de instrução no apoio à formação ou treino	2,25
	22	Liderar pequenas equipas em operações militares terrestres	2,25
	23	Manter a condição física militar	4,5
	24	Atuar de acordo com os princípios de liderança militar e de gestão de organizações	2,25
	25	Interagir em inglês em contexto multinacional das operações militares terrestre	4,5
	26	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no Exército	2,25
	27	Executar atividades administrativas nas subunidades	2,25
	28	Auxiliar nos processos e práticas das operações e da logística militar	4,5
	29	Operar e manter os equipamentos do sistema de combate do soldado	2,25
	30	Apoiar no planeamento e condução de operações até ao escalão Pelotão de Atiradores	4,5
	31	Apoiar nas seções de um Estado-Maior de um Batalhão de Infantaria	4,5
	32	Ocupar uma posição de artilharia de campanha	2,25
	33	Atuar como operador de uma seção de obus de artilharia de campanha	2,25
	34	Aplicar técnicas de transmissões em artilharia de campanha	2,25
	35	Aplicar os fundamentos de tática de artilharia antiaérea	2,25
	36	Atuar como elemento de uma seção de artilharia antiaérea	2,25
	37	Aplicar as normas e procedimentos da organização e tática geral das subunidades de Cavalaria	4,5
	38	Aplicar técnicas, táticas e procedimentos em operações com os meios orgânicos das unidades de Cavalaria	4,5
	39	Realizar o serviço de atendimento ao público	2,25
	40	Preparar a condição física necessária ao contexto operacional	4,5
	41	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,5
	42	Colaborar e trabalhar em equipa	4,5
	43	Preparar e dinamizar atividades de ensino-aprendizagem em contexto real de trabalho	4,5
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			90

4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

- **Interlocutor/a Desportivo/a (anexo 2).**

Anexo 2:**ORGANIZAÇÃO DO PERCURSO DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO****Interlocutor/a Desportivo/a**

CÓDIGO UC ³	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar medidas formais para a conciliação da carreira dupla	4,50
	02	Implementar medidas estruturais para a conciliação da carreira dupla	4,50
	03	Promover ambientes para o desenvolvimento da carreira dupla	4,50
	04	Dinamizar atividades de apoio ao estudo	4,50
	05	Encaminhar crianças e jovens para respostas sociais e educativas	2,25
Total de pontos de crédito da UC			20,25

³ Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação/percurso. Os códigos assinalados a cor de laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações/percursos.