

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES	4
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Revisão global	22
– Contrato coletivo entre a AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro - Alteração salarial e outras	47
– Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outra e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado	59
– Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outra e o Sindicato Independente da Banca - Alteração salarial e outras e texto consolidado	127
– Acordo de empresa entre a BRAVAL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Alteração salarial e outras	198
– Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e outros - Alteração salarial e outras	209
– Acordo de adesão entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA	214

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– Sindicato Nacional de Oficiais de Polícia - SNOP - Eleição	215
--	-----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- APSEI - Associação Portuguesa de Segurança - Alteração 216
- Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) - Alteração 227

II – DIREÇÃO:

- Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) - Eleição 228
- Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira - AEF - Eleição 229
- ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima - Eleição 230
- AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor - Eleição 231

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Eleição 232
- Teatro Nacional de D. Maria II, EPE - Eleição 233

Aviso:

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento 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 Associação Comercial, Industrial e de Serviços de Bragança - ACISB e outras e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho adiante designada CCT abrange, por um lado, as empresas de comércio a retalho e ou prestação de serviços, designadamente dos CAE 45401, 46 e 47, 9602, 9603, filiadas na Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança - ACISB, na Associação Comercial e Industrial de Mirandela e Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas e Outros - SITCES.

2- O presente CCT abrange todo o distrito de Bragança, e as tabelas de remuneração mínimas mensais e demais cláusulas de natureza pecuniária vigoram no presente ano entre 1 de julho de 2025 e 31 de dezembro de 2025.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito deste CCT e das subsequentes alterações, o respectivo regulamento de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvem actividade de comércio a retalho e ou prestação de serviços, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Este CCT abrange 521 empresas e 1123 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente CCT entra em vigor a partir do quinto dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária têm um período de vigência máxima de 12 meses e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano, podendo ser revista, por iniciativa de qualquer das partes, a partir de 1 de outubro. O restante clausulado tem um período de vigência de 24 meses após a sua publicação e até ser substituído por um novo.

3- A tabela salarial que resultar da denúncia efectuada nos termos do número anterior, produz efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes decorridos 9 meses sobre a entrada em vigor da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e 20 meses para o restante clausulado.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária acompanhada de proposta de alteração.

6- Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

7- A parte destinatária da proposta deve responder, por escrito, no decurso dos trinta dias imediatos, contados a partir da data da recepção daquela.

8- Presume-se, sem possibilidade de prova em contrário, que as contrapartes que não apresentem contrapropostas aceitem o proposto; Porém, haver-se-á como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

9- As negociações devem iniciar-se nos dez dias seguintes à apresentação da resposta à proposta de revisão do contrato.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Carreiras profissionais

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as que se inscrevem e definem no anexo I.

Cláusula 4.^a

Atribuição de categorias

A atribuição de categorias profissionais a que se refere a cláusula anterior será feita de harmonia com as funções efectivamente desempenhadas ou que lhes competirem.

Cláusula 5.^a

Condições de admissão

1- As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades patronais abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) Para os trabalhadores de escritório - 18 anos;
- b) Para os restantes trabalhadores - 16 anos.

2- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de empregados ao abrigo deste contrato é a escolaridade obrigatória.

3- Aos trabalhadores admitidos para o escritório com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de estagiário; com 20 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de assistente administrativo de 3.^a

4- Aos trabalhadores admitidos para o balcão com 18 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de caixeiro-ajudante; com 21 ou mais anos de idade ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de terceiro-caixeiro.

5- Os trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética:

- a) Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão;
- b) A admissão ou promoção para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente terão preferência para preenchimento dos referidos cargos;
- c) Não é obrigatória a posse de título profissional para o exercício da profissão de posticeiro;
- d) O exercício em exclusivo das actividades de apoio aos profissionais de penteado e de estética, designadamente de lavagem de cabeça, de manutenção da higiene global do estabelecimento, de preparação das condições de utilização dos espaços, equipamentos e produtos e de facturação, não está condicionado à posse de um título profissional.

6- Trabalhadores de agências funerárias:

A idade mínima de admissão destes trabalhadores é de 18 anos. As habilitações mínimas legais.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1- Os trabalhadores consideram-se em regime experimental durante os dias que a lei determine, a contar da data de admissão, durante os quais qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem qualquer indemnização.

2- O período experimental não tem carácter obrigatório, podendo as empresas proceder à admissão de pessoal com dispensa total ou parcial da sua utilização.

3- Quando se verificar a admissão efectiva de qualquer trabalhador, a entidade patronal pode, se assim o entender, comunicar o facto ao sindicato.

Cláusula 7.^a

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária será feita por contrato a termo nos termos da lei vigente.

Cláusula 8.^a

Estágio e acesso

1- Os trabalhadores administrativos, ao atingirem 18 anos de idade ou dois anos de permanência na categoria, ascenderão, pelo menos, à categoria de estagiário.

2- Os estagiários, após dois anos de estágio ou de 21 anos de idade, serão promovidos a assistentes administrativos III.

3- Os assistentes administrativos III ascenderão a assistentes administrativos II, após três anos de permanência naquela categoria.

4- Os assistentes administrativos II, ascenderão a assistentes administrativos I após três anos de permanência naquela categoria.

5- Os caixeiros-ajudantes serão obrigatoriamente promovidos a terceiros-caixeiros logo que completem três anos de permanência na categoria ou 20 anos de idade.

6- Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 2.^a ascenderão a operadores de 1.^a após três anos de permanência naquela categoria.

7- Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência naquela categoria. Os operadores de 1.^a ascenderão a operadores especializados após três anos de permanência naquela categoria.

8- Os operadores especializados ascenderão a operadores principais após três anos de permanência naquela categoria.

9- O segundo oficial de carnes ascenderá a primeiro oficial de carnes após três anos de permanência naquela categoria.

10- O primeiro oficial de carnes ascenderá a oficial de carnes principal após três anos de permanência naquela categoria.

11- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.^a

12- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.^a

13- Os trabalhadores de serviços pessoais (penteados e estética).

Os estagiários após seis meses ascenderão à respectiva categoria profissional para a qual estagiarem.

14- O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos, após os quais os trabalhadores ascendem à categoria superior.

15- Os trabalhadores que se encontrem no serviço militar durante o tempo obrigatório terão direito a todas as promoções que lhes caberiam se estivessem ao serviço ininterruptamente.

Cláusula 9.^a

Quadro de pessoal

A organização do quadro de pessoal é da competência das entidades patronais, observadas que sejam as regras constantes deste contrato.

Cláusula 10.^a

Relações nominais

1- As entidades patronais ficam obrigadas a organizar e a remeter, nos termos e prazos legais, um quadro do pessoal ao seu serviço, agrupado por estabelecimentos e dentro deste por categorias, do qual constem os seguintes elementos em relação a cada trabalhador: nome completo, número de sócio do sindicato e de inscri-

ção na Segurança Social, data de nascimento, admissão e última promoção, categoria, ordenado e habilitações literárias.

2- A situação dos trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outros e menores constará obrigatoriamente no respectivo mapa e relação.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das empresas

Cláusula 11.^a

Deveres das empresas

São deveres das empresas:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Conservar o local de trabalho em boas condições de salubridade e higiene e, bem assim, a conveniente ventilação e iluminação do mesmo;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Facultar, sem prejuízo da remuneração, aos empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, nos termos da legislação em vigor, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários de exame e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade do empregado;
- f) Dispensar os trabalhadores que sejam dirigentes, delegados sindicais ou membros de comissões paritárias, desde que justificados pelo sindicato, com um dia de antecedência ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que faltar;
- g) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que lhes tiverem de fazer observação ou admoestação, que lhe sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- h) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;
- i) Facilitar a actividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro da empresa, não se opondo à fixação ou distribuição de comunicados emitidos pelo sindicato;
- j) Nas empresas ou unidade de produção com mais de 150 trabalhadores, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções;
- l) Assegurar aos corpos gerentes do sindicato, para o exercício das suas funções, um crédito de quatro dias por mês e aos delegados sindicais na empresa, para os mesmos fins, um crédito de um dia por mês;
- m) Enviar a quotização sindical mensalmente aos sindicatos, até ao dia 15 de cada mês, desde que o trabalhador declare a sua vontade em descontar para o sindicato.

Cláusula 12.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos e o público e sempre de forma a não ferir a sua dignidade;
- b) Velar pela conservação e boa utilização do material ou produtos que lhe sejam confiados pela entidade patronal;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro do local de trabalho;
- d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do contrato de trabalho e nas normas que o regem;
- e) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;
- f) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Tratando-se de profissionais com funções de chefia, tratar os seus subordinados com correcção e justiça, respeitando a sua dignidade quando tiverem de admoestá-los;

i) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos que não sejam expressamente autorizados a revelar, não praticando qualquer acto que prejudique ou possa vir a prejudicar a entidade patronal, nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;

j) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência.

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

É exclusivamente vedado às entidades patronais:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas regalias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;

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

c) Diminuir a remuneração ou baixar a categoria dos trabalhadores;

d) Transferir os trabalhadores para outra localidade de trabalho, excepto havendo acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços da entidade patronal ou das pessoas por ela indicadas;

f) Despedir e readmitir o trabalhador com a intenção de o prejudicar;

g) Exigir do pessoal actividade manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas e intelectuais ou que implique infracção deste contrato ou da lei em geral.

Cláusula 14.^a

Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto deste contrato

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 15.^a

Horário de trabalho

1- O período de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, de segunda-feira a sábado, às 13h00, para os trabalhadores do comércio e a trinta e sete horas e meia para os trabalhadores de escritório de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos períodos de menor duração que já estejam a ser praticados.

2- O trabalho terá de ser prestado entre as 7h00 e as 20h00, não podendo o intervalo para almoço ser inferior a uma hora nem superior a duas.

3- O descanso obrigatório coincidirá sempre com o domingo.

4- Para os trabalhadores admitidos após a entrada em vigor do contrato colectivo de trabalho, o dia de descanso suplementar será gozado rotativamente de segunda-feira a sábado, sem prejuízo do estipulado no número 1 desta cláusula.

5- Os trabalhadores que até à data de entrada em vigor do presente contrato gozem como descanso complementar o sábado à tarde, a partir das 13h00, manterão este regime de descanso semanal.

6- Qualquer alteração ao regime previsto no número 5 desta cláusula carece do prévio acordo escrito do trabalhador interessado.

7- O trabalho prestado no período de sábado à tarde dará direito, para os trabalhadores que pratiquem o seu período normal de trabalho semanal de segunda a sábado até às 13h00, para além da remuneração, a um subsídio de 17,55 € por cada sábado de tarde de trabalho prestado.

8- Nos estabelecimentos que não encerrem ao domingo, e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e um dia de descanso com-

plementar, que devem ser escalados de modo a que o trabalhador tenha dois dias de descanso consecutivos, sendo que os dias de descanso devem coincidir, pelo menos uma vez por mês, com 1 fim de semana completo (sábado e domingo), não se contando para o efeito os sábados e domingos que ocorram no período de férias, mesmo que estas sejam repartidas;

9- Os regimes previstos nas cláusulas anteriores não prejudicam outros mais favoráveis já em vigor.

Cláusula 15.^a-A

Duração e organização do tempo de trabalho

Nos estabelecimentos que não encerram ao domingo, e cujos trabalhadores acordem individual e expressamente trabalhar nesse dia, têm direito a um descanso compensatório correspondente a 50 % das horas de trabalho realizado por cada domingo trabalhado.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

3- Em regra, cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e vinte horas de trabalho suplementar por ano.

Cláusula 17.^a

Remuneração do trabalho suplementar

A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador os acréscimos previstos no código do trabalho.

Cláusula 18.^a

(Retribuição por trabalho normal prestado em dia feriado e domingo)

1- Os trabalhadores que prestam trabalho normal em dias feriado, em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, têm direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 100 %.

2- Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho no domingo, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as fórmulas seguintes:

Remuneração horária = (Retribuição base x 12) / (Número de horas de trabalho semanal x 52)

Remuneração diária = Remuneração horária x Número de horas diárias.

Cláusula 19.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o prestado no período que decorre entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- A retribuição de trabalho nocturno será acrescida de 25 % relativamente à retribuição normal.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 20.^a

Retribuições mínimas

1- As retribuições certas mínimas auferidas pelos trabalhadores serão as constantes do anexo II e serão pagas mensalmente.

2- A fórmula a considerar no cálculo de horas simples, para efeitos de remuneração do trabalho suplementar, diurno e nocturno, é a seguinte:

$$(\text{Remuneração mensal} \times 12) / (\text{Horas de trabalho semanal} \times 52)$$

3- A fórmula a considerar para cálculo do valor diário é a seguinte:

$$\text{Remuneração mensal} / 30$$

4- É inteiramente vedado às entidades patronais, seja a que título for reter em seu poder os vencimentos dos seus trabalhadores.

Cláusula 21.^a

Subsídio de alimentação

As empresas obrigam-se a comparticipar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 6,00 € em numerário ou senha por cada dia completo de trabalho.

Cláusula 22.^a

Retribuição de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada, desde que a exerça com maior predominância.

Cláusula 23.^a

Substituição temporária

Sempre que um trabalhador substitua outro em categoria superior e por períodos que ultrapassem 30 dias sucessivos, passará a receber o salário correspondente ao exercício dessa categoria enquanto se mantiver a ausência do substituído.

Cláusula 24.^a

Forma e tempo de cumprimento

1- As entidades patronais deverão entregar aos trabalhadores no acto de pagamento dos ordenados um recibo, donde constem os seguintes elementos: nome completo, número de inscrição na instituição de previdência, período a que a retribuição corresponde, descrição das importâncias a trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal e feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

2- O pagamento será obrigatoriamente efectuado até ao último dia útil de cada mês.

Cláusula 25.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores terão direito a receber por ocasião do Natal uma retribuição complementar nunca inferior a um mês de ordenado.

2- O cumprimento do estipulado no número anterior deverá ser efectuado até ao dia 15 de dezembro, inclusive.

3- No caso de ainda não ter um ano de serviço, o trabalhador receberá um subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de serviço.

4- Cessando o contrato, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço prestado.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 10 % sobre a tabela do anexo II deste contrato por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de três diuturnidades.

2- As diuturnidades previstas no ponto I desta cláusula abrange todos os trabalhadores admitidos até 31 de dezembro de 2010.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 27.^a**Descanso semanal e feriados**

1 -São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, os dias seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1, 8 e 25 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia, tendo em conta razões de tradição local.

2-Nos dias 24 e 31 de dezembro, quando coincidirem ao sábado, pelo trabalho prestado, no segundo período, observar-se-á um dia de descanso obrigatório a gozar na primeira semana de janeiro, salvo acordo expresso entre as partes.

3 - Em referência ao dia 24 (segundo período), os trabalhadores que necessitem de se deslocar do seu domicílio habitual para passarem com os familiares a quadra de Natal serão dispensados destes serviços desde que devidamente o justifiquem.

Cláusula 28.^a**Férias**

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a gozar em cada ano cívil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias com a duração de 22 dias úteis de férias. A duração do período do período de férias é aumentada, no caso do trabalhador não ter dado nenhuma falta injustificada ou ter apenas justificadas, no ano a que as férias reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

3-No caso de admissão, desde que ocorra no 1.º semestre, após seis meses de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês de trabalho, até ao limite de 20 dias.

4- Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato receberão das entidades patronais a remuneração correspondente aos períodos de férias a que tenham direito, nos termos dos números anteriores, bem como um subsídio de montante igual à sua retribuição.

5- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano subsequente.

6-A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa, em caso de desentendimento, deve a entidade patronal marcá-la de acordo com a lei vigente.

7-Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido em princípio o gozo simultâneo de férias.

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

9-No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ao serviço.

10- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que se verifique serão gozados no 1.º semestre do ano imediato.

11- É nulo o acordo que importe renúncia ao gozo de férias ou à substituição por remuneração suplementar ou por qualquer outra vantagem.

12- Cessando o contrato, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidos e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição de um período de férias proporcional e respectivo subsídio ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

13- Antes do início das férias e em conjunto com a remuneração correspondente a entidade patronal pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente aos dias de férias concedidos.

Cláusula 29.^a

Faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 30.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, não separado de pessoas e bens, ou parentes afins no 1.º grau de linha recta, durante cinco dias consecutivos;

c) As motivadas por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, durante dois dias consecutivos;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3- Aplica-se o disposto na alínea c) do número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.

4- Nos casos dos números 2 e 3, as referidas faltas não implicam perda de retribuição, com excepção do disposto na alínea d) no número 2, sem prejuízo do disposto na alínea f) da cláusula 12.^a

5- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

6- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

7- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

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

9- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números 2 e 3.

10- A entidade patronal pode descontar na remuneração do trabalhador a importância correspondente aos dias que faltou ao trabalho injustificadamente ou, se o trabalhador assim o preferir, diminuir de igual número de dias o período de férias, salvo o disposto no número seguinte.

11- O período de férias não pode, porém, em qualquer hipótese ser reduzido a menos de dois terços do fixado na cláusula 28.^a

Cláusula 31.^a

Impedimentos prolongados

Os impedimentos prolongados serão regulamentados nos termos da lei vigente.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 32.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes, ocorrendo justa causa;
- d) Por reforma do trabalhador.

Cláusula 33.^a

Rescisão com justa causa

Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, comunicando à outra parte essa vontade de forma inequívoca.

Cláusula 34.^a

Justa causa de rescisão por parte da entidade patronal

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que pela sua gravidade e consequências torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão dos interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, e violências físicas, injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definidos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 35.^a

Justa causa de rescisão por parte do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a rescindir a contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

4- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir as obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra e dignidade.

Cláusula 36.^a

Proibição de despedimentos

1- É proibido despedir sem justa causa qualquer trabalhador.

2- Porém, se a entidade patronal despedir o trabalhador sem justa causa, fica obrigada a readmitir o trabalhador despedido e a indemnizá-lo de todos os prejuízos sofridos.

3- Se o trabalhador o não pretender, a entidade patronal pagará como indemnização um mês de vencimento por cada ano de serviço.

§ único. A indemnização nunca poderá ser inferior a três meses de vencimento.

4- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção do 1.º ano de trabalho conta-se sempre como ano completo.

5- Em caso de encerramento definitivo da empresa, quaisquer que sejam os motivos, os trabalhadores terão direito, pelo menos, às indemnizações fixadas no número 3 desta cláusula.

Cláusula 37.^a

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de transmissão da exploração ou do estabelecimento, os contratos continuarão com a entidade patronal adquirente, considerando-se para todos os efeitos o tempo de trabalho na entidade transmitente.

§ 1.º- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento e se os trabalhadores não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

§ 2.º- Se os contratos de trabalho continuarem com a entidade adquirente, esta será responsável pelo cumprimento de todas as obrigações emergentes daqueles contratos, ainda que constituídos anteriormente à transmissão, sem prejuízos do direito a regresso contra a entidade transmitente.

§ 3.º- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão. Para efeito deste parágrafo deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos.

2- Se a entidade adquirente for regida por qualquer convenção de trabalho mais favorável aos trabalhadores transferidos, ficará esta obrigada a aplicá-la.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 38.^a

Parentalidade

A protecção na maternidade e paternidade fica sujeita às normas previstas no Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e respectiva regulamentação.

Cláusula 39.^a**Dispensa trabalho suplementar**

Não estão sujeitos a prestação de trabalho suplementar: Trabalhadora grávida; Lactante e trabalhador(a) com filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

Cláusula 40.^a**Dispensa para a amamentação**

A mãe que amamenta o filho tem o direito a dispensa de dois períodos diários distintos, de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime mais favorável for acordado com a entidade patronal, durante todo o período em que se encontre a amamentar.

Cláusula 41.^a**Trabalhadores-estudantes**

1- Os trabalhadores-estudantes que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito à redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Aos trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado deverão as entidades patronais, na medida em que isso seja compatível com a organização do trabalho e sem prejuízo do disposto na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho).

3- Os menores de 18 anos de idade do ensino oficial ou oficializado deverão deixar os locais de trabalho uma hora antes de terminar o período de trabalho diário, sem prejuízo da retribuição, quando provarem que o horário das aulas assim o exige.

4- Sempre que se verificarem faltas de aproveitamento ou assiduidade, poderão ser retiradas as regalias atrás citadas.

Cláusula 42.^a**Trabalho de menores**

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

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

3- Fica vedada aos menores de 18 anos de idade com a categoria de caixeiro-ajudante a descarga ou transporte de volumes ou mercadorias com peso superior a 20 kg.

CAPÍTULO IX**Comissões paritárias****Cláusula 43.^a****Constituição**

1- É criada uma comissão paritária, constituída por quatro vogais efectivos, sendo dois em representação do sindicato e dois em representação da associação patronal.

2- Além dos representantes a que se refere o número anterior, poderão fazer parte da comissão, nas condições estabelecidas no número 3, dois assessores técnicos, designados um por cada parte.

3- Os assessores técnicos referidos no número anterior tomarão parte nas reuniões, a fim de prestarem esclarecimentos técnicos julgados necessários, sem direito a voto.

4- Os vogais serão designados pelas partes no prazo de 30 dias a contar da publicação deste CCT.

Cláusula 44.^a**Atribuições**

Serão atribuições da comissão paritária, além das referidas por este contrato, as seguintes:

- a) Emitir pareceres e prestar informações sobre matéria de natureza técnica;
- b) Definir e equiparar novas categorias.

Cláusula 45.^a**Deliberações**

- 1- As deliberações acordadas pela comissão obrigam as empresas e o sindicato.
- 2- As deliberações são tomadas por unanimidade ou maioria.
- 3- As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada.

CAPÍTULO X**Sanções****Cláusula 46.^a****Sanções disciplinares**

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Admoestação simples e verbal pelo superior hierárquico;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, até 3 dias por cada infracção, não podendo exceder, no seu total, 30 dias em cada ano civil;
- d) Despedimento.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos dois meses seguintes à decisão.

3- Para efeitos da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena por cada infracção.

Cláusula 47.^a**Exercício da acção disciplinar**

1- O processo disciplinar deve exercer-se nos 30 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal, ou superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2- Iniciado o processo disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação do trabalho se a sua presença se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

3- São devidas as contribuições à previdência sobre as remunerações correspondentes ao período da suspensão.

Cláusula 48.^a**Sanções abusivas**

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

- a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Exercer ou candidatar-se a funções de dirigente para o sindicato, Segurança Social, comissões paritárias ou delegado sindical;
- c) Em geral, invocar o cumprimento dos seus direitos e garantias.

§ único. Até prova em contrário, presumem-se abusivas as sanções referidas, ainda que aplicadas sob a aparência de punição de outras faltas, quando levadas a efeito até seis meses após os factos mencionados nas alíneas a) e c) ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea b) ou da apresentação da candidatura a essas funções, caso as não venha a exercer, se já então, em qualquer dos casos, o trabalhador servia a mesma entidade patronal.

Cláusula 49.^a**Consequência da aplicação de sanções abusivas**

A aplicação abusiva da suspensão prevista na cláusula anterior implicará para as entidades patronais o pagamento de indemnizações previstas por lei.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitóriasCláusula 50.^a**Manutenção de regalias adquiridas**

Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador ao serviço da entidade patronal, à data da sua entrada em vigor, qualquer diminuição de ordenado ou redução de categoria nem cancelamento de quaisquer outras regalias já existentes.

ANEXO I

Administrativos

Director de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como colaborador na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente de mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação política financeira e exercer a verificação dos custos.

Secretário-geral - Nas associações ou federações ou outras entidades patronais similares, apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir, organizando e dirigindo superiormente a actividade dos serviços.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais com actividades afins.

Subchefe de secção - Tem como função a execução das tarefas mais qualificadas do escriturário; colabora directamente com o seu superior hierárquico e, no impedimento deste, dirige, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos.

Secretário da direcção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir as actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras.

Contabilista/Técnico oficial de contas - Para além das funções de contabilista ou de guarda-livros, subcreve a escrita da empresa. Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista a determinação de custos e resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução, fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possam ou devam possuir contabilidade organizada devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada na nota de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Assistente administrativo (estagiário) - Executa várias tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Recepcionista/Telefonista - Recebe clientes, dá explicações sobre os artigos e transmite indicações gerais do estabelecimento; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias. Atende ainda os telefones e estabelece ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Programador - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Cobrador - Procede fora dos escritórios e recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efectua funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Contínuo - Executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos; recebe a correspondência.

Paquete - Trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Trabalhador de limpeza - Limpa e arruma o estabelecimento e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumação.

Profissionais de comércio e serviços

Gerente comercial - É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direcção do estabelecimento.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Caixeiro-encarregado - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço de pessoal.

Caixeiro-chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias, no comércio, por grosso ou a retalho. Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto; enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas; elabora notas de encomenda e transmite-as para execução; cuida da arrumação da mercadoria. É, por vezes, encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro, segundo ou terceiro caixeiro.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para a categoria de caixeiro.

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda do estabelecimento.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda.

Embalador - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua exposição ou armazenamento.

Encarregado de loja - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento; controla as compras e as vendas; orienta a actividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

Expositor e ou decorador - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou produtos; executa ou fiscaliza os respectivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou produtos; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção do seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc

Operador principal - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes a de operador mas que também pode coordenar, dirigir e controlar o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento.

Operador de supermercado (operador 2.ª, 1.ª e especializado) - É o trabalhador que, num supermercado ou hipermercado, desempenha as tarefas inerentes à conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódicos: pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição e cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Oficial de carnes principal - É o trabalhador que, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

Primeiro-oficial de carnes - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação

Prospecor de vendas - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

Segundo-oficial de carnes - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém ou de outras tarefas indiferenciadas.

Vendedor ou caixeiro-viajante - É o trabalhador que promove vendas por conta exclusiva da entidade patronal, habitualmente fora do estabelecimento.

Trabalhadores de serviços pessoais - Penteados e estética

Cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postigos em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

Esteticista-cosmetologista (M/F) - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos e dos pés.

Manicura-pedicura (M/F) - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

Massagista de estética (M/F) - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais e procede a cuidados estéticos dos pêlos.

Trabalhadores de agências funerárias

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escola da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado, Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

ANEXO II

Tabela salarial

(1 de julho a 31 de dezembro 2025)

Nível	Categorias profissionais	Proposta tabela
Administrativo		
A	Director de serviços; Secretário-geral; Contabilista/Técnico oficial de contas; Programador	945,00 €
B	Chefe de secção	930,00 €
C	Secretário de direcção; Subchefe de secção	915,00 €
D	Assistente administrativa I; Caixa	906,00 €
E	Assistente administrativa II; Recepcionista/telefonista; Cobrador	890,00 €
F	Assistente administrativa III	885,00 €
G	Contínuo; Porteiro; Estagiário administrativo; Trabalhador de limpeza; Pacote até 17 anos	870,00 €
Comércio		
A	Gerente comercial; Chefe de vendas; Chefe de compras; Encarregado de loja	930,00 €
B	Caixeiro encarregado; Oficial de carnes principal; Encarregado de agência de funerária	915,00 €
C	Caixeiro chefe de secção; Inspector de vendas; Encarregado de armazém; Operador principal; Massagista de estética de 1. ^a ; Esteticista-cosmetologista de 1. ^a	910,00 €
D	Primeiro caixeiro; Prospector de vendas; Operador especializado; Fiel de armazém; Vendedor ou caixeiro-viajante; Expositor ou decorador; Primeiro oficial de carnes; Empregado de agência funerária de 1. ^a ; Cabeleireiro/barbeiro de 1. ^a ; Manicura-pedicura de 1. ^a ; Massagista de estética de 2. ^a ; Esteticista-cosmetologista de 2. ^a	895,00 €
E	Segundo caixeiro; Operador de 1. ^a ; Segundo oficial de carnes; Empregado de agência funerária de 2. ^a ; Cabeleireiro/Barbeiro de 2. ^a ; Manicura-pedicura de 2. ^a ; Massagista de estética de 3. ^a ; Esteticista-cosmetologista de 3. ^a	885,00 €
F	Terceiro caixeiro; Operador de 2. ^a ; Distribuidor; Empregado de agência funerária de 3. ^a ; Cabeleireiro/barbeiro de 3. ^a ; Manicura-pedicura de 3. ^a	875,00 €
G	Servente; Embalador; Caixeiro ajudante; Estagiário	870,00 €

Nota - As demais matérias não objecto da proposta de revisão, mantêm-se com a redacção em vigor.

Porto, 11 de junho de 2025.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas e Outros - SITCES:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luis Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Bragança - ACISB:

Maria João Gonçalves Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Patrício Teixeira Afonso, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços de Macedo de Cavaleiros (ACISMC):

Paulo Jorge da Cruz Moreira, na qualidade de presidente da direção.

Pedro Luís Rodrigues Fragoso, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pela Associação Comercial e Industrial de Mirandela (ACIM):

Filipe José Batista Carvalho, na qualidade de presidente da direção.

Ricardo Jorge Pires Gonçalves, na qualidade de tesoureiro da direção.

Depositado a 8 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 235/2025, 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 de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Revisão global

O presente CCT revê o CCT publicado na 1.^a série do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2007, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2007, e as alterações salariais e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2009, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2010, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2016, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2017, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2018, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2021, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Disposições gerais e transitóriasCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1-O presente contrato coletivo de trabalho, doravante designado de CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções e categorias nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2-Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 1286 trabalhadores e 49 empresas.

3-O presente CCT abrange a atividade de inspeção de veículos motorizados, com o CAE 71200.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1-O presente CCT e as respetivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigoram por 12 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2-Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevivência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3-O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4- Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 3.^a**Hierarquia de fontes**

Entende-se, para todos os efeitos, que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável aos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão e acessos

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais

- 1- As categorias profissionais abrangidas são as que constam do anexo I a este CCT.
- 2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as categorias de diretor da qualidade, diretor técnico e gestor responsável.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 5.^a

Capacidade de exercício e admissão de menores

- 1- A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, de acordo com o disposto no Código do Trabalho e legislação complementar e conforme o disposto neste CCT.
- 2- Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.
- 3- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de dezasseis anos.
- 4- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em atividades e condições a determinar em legislação especial ao Código do Trabalho.
- 5- São trabalhos leves os como tal definidos por lei.
- 6- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efetuada nos termos do número 4.

Cláusula 6.^a

Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

- 1- O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço nos termos dos números seguintes, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.
- 2- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional, bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:
 - a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
 - b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
 - c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a quarenta por cento do período normal de trabalho praticado a tempo completo, na respetiva categoria;
 - d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

3-O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares

4- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efetuada nos termos dos números anteriores.

5- O menor admitido a prestar trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional nos termos do número 1, deve frequentar, em alternativa:

- a) Uma modalidade de educação que confira uma das habilitações em falta;
- b) Uma modalidade de formação que confira uma das habilitações em falta;
- c) Modalidades de educação e de formação que em conjunto confirmam as habilitações em falta.

6- A modalidade de formação que o menor frequentar rege-se pelo disposto na lei

CAPÍTULO III

Direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores

SECÇÃO I

Em geral

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no cumprimento das respetivas obrigações, previstas nos contratos individuais de trabalho, neste CCT e na lei, devendo colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na promoção humana, social e profissional do trabalhador.

2- O incumprimento das obrigações previstas no número anterior implica:

- a) A aplicação ao empregador das sanções previstas na lei;
- b) A aplicação ao trabalhador das sanções disciplinares previstas no capítulo XIII deste CCT.

Cláusula 8.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações 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 à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.
- k) Respeitar os direitos de personalidade dos trabalhadores, nomeadamente a liberdade de expressão, de divulgação do pensamento e de opinião.

Cláusula 9.^a**Deveres do trabalhador**

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

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador;
- g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador, nem divulgar informações protegidas por propriedade industrial ou respeitantes à sua organização, métodos de produção ou negócios, bem como, no que respeita à específica atividade de inspeção técnica de veículos a motor e seus reboques, não prestar serviços a qualquer outra entidade, ainda que efetuados fora das horas de serviço, salvo autorização ou determinação do empregador;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- i) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
- j) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua atividade profissional;
- k) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- m) Cumprir os regulamentos internos da empresa, que não contrariem a lei;
- n) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- o) Abster-se de condutas que afetem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

3- Ao trabalhador, no exercício da sua atividade, é expressamente vedado receber dinheiro, géneros ou qualquer outro tipo de compensação que não lhe seja atribuída pelo empregador como contrapartida do seu trabalho ou em complemento da sua retribuição.

Cláusula 10.^a**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei ou neste CCT;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

SECÇÃO II

Direitos de personalidade

Cláusula 11.^a

Liberdade de expressão e de opinião

O direito à liberdade de expressão e de divulgação do pensamento, garantido aos trabalhadores nos termos da lei, deve ser exercido com respeito pelos direitos de personalidade do empregador, dos seus representantes e superiores hierárquicos e dos restantes trabalhadores, tendo como limite as matérias pertinentes ao normal funcionamento da empresa.

Cláusula 12.^a

Proteção de dados pessoais

1-O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar a respetiva aptidão no que respeita à execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2-O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

3-As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade, salvo autorização escrita deste.

4-O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização.

5-Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor à proteção de dados pessoais.

Cláusula 13.^a

Testes e exames médicos

1-Para além das situações previstas em legislação relativa segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando este tenha por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou terceiros, ou quando particulares exigências inerentes à atividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respetiva fundamentação.

2-O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3-O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade, salvo autorização escrita deste.

Cláusula 14.^a

Meios de vigilância à distância e acesso a informação

1-O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2-A utilização do equipamento identificado no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3-Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

SECÇÃO III

Pacto de permanência, exclusividade e pacto de não concorrência

Cláusula 15.^a

Não concorrência

1-O trabalhador não pode exercer atividade concorrente da do empregador. Entende-se por atividade concorrente toda a que possa causar prejuízo à atividade desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

2-O empregador e o trabalhador podem, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato, convencionar que o trabalhador, nos dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, não exerça atividade concorrente com a que é desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

3-Caso se trate de trabalhador afeto ao exercício de atividades cuja natureza suponha especial relação de confiança, ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação do exercício de atividade concorrente, prevista no número anterior, estende-se por três anos.

4-A compensação a atribuir ao trabalhador, nos termos da lei, durante o período de limitação da sua atividade, é livremente acordada pelo empregador e pelo trabalhador, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato.

5-Da compensação prevista no número anterior, são deduzidas todas as quantias que o empregador haja despendido com a formação profissional do trabalhador, bem como quaisquer importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer atividade profissional iniciada após a cessação do contrato.

Cláusula 16.^a

Exclusividade e pacto de permanência

1-O empregador e o trabalhador podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2-O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infração disciplinar grave e obriga o trabalhador a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador.

3-O trabalhador, que assuma a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

4-Se o empregador violar alguma das suas obrigações indemnizará, igualmente, o trabalhador de todos os prejuízos causados.

SECÇÃO IV

Formação profissional

Cláusula 17.^a

Licenciamento profissional dos técnicos de inspeção automóvel

A formação profissional requerida para os técnicos de inspeção automóvel obedece ao estabelecido na legislação especificamente aplicável ao sector.

Cláusula 18.^a

Direitos e deveres - Em geral

1-O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2-O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 19.^a**Qualificação inicial dos jovens**

1- A qualificação inicial dos jovens admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.

2- A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada na lei e nos artigos seguintes.

Cláusula 20.^a**Direito individual à formação**

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

Cláusula 21.^a**Formação contínua**

1- O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que pode ser realizado através de uma ou mais ações de formação.

2- A formação certificada a que se refere o número anterior pode ser realizada diretamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

6- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

7- As horas de formação certificada a que se refere o número 6, que não foram organizadas sobre responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

8- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 22.^a**Crédito de horas para formação contínua**

1- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de ações de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de sessenta dias.

2- Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até três anos, do número de horas anuais de formação.

3- Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

4- O conteúdo da formação referida no número 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

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

6- Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho, mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar, mediante acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 23.^a

Formação nos contratos a termo

1- O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2- A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- O incumprimento do disposto nos números 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPÍTULO IV

Período experimental

Cláusula 24.^a

Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato quer o empregador quer o trabalhador têm de dar um aviso prévio de sete dias.

Cláusula 25.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, compreendendo tão-só as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste que durem não mais do que metade do período experimental.

2- Não são computados os períodos de ausência por faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores diretamente dependentes da entidade empregadora;

b) 180 dias para os demais trabalhadores que exerçam poderes de autoridade e direção, para os que exerçam cargos cujo exercício requeira especial qualificação, para os que desempenhem funções que pressuponham confiança pessoal nos termos da cláusula 35.^a deste CCT, bem como para os que exerçam funções com autonomia técnica;

c) 90 dias para os restantes trabalhadores.

Cláusula 26.^a

Contratos a termo

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

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

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

CAPÍTULO V

Contratos a termo

Cláusula 27.^a

Admissibilidade

É admitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, desde que para a satisfação de necessidades temporárias de trabalho da empresa e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades.

Cláusula 28.^a

Contratos sucessivos

A cessação, por motivo imputável ao empregador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as renovações, exceto se se verificar uma das situações previstas na lei que admita a celebração de contratos a termo sucessivos.

Cláusula 29.^a

Duração e caducidade

1-O contrato a termo certo é sempre sujeito a renovação, nos termos e dentro dos limites fixados na lei.

2-O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique 15 dias antes do prazo expirar, por escrito, a vontade de o fazer cessar.

3- A caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

4- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

CAPÍTULO VI

Objeto do contrato de trabalho

Cláusula 30.^a

Objeto do contrato de trabalho e acumulação de funções

1- A atividade para que o trabalhador é contratado é definida no contrato individual de trabalho e pode ser estipulada por remissão quer para o conteúdo funcional das categorias profissionais enunciadas no anexo I a este CCT, quer para o que conste das enunciadas em regulamento interno da empresa ou no contrato individual de trabalho.

2- A atividade contratada, definida nos termos do número anterior, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, designadamente as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, tal qual vão definidos no anexo I a este CCT.

3- O desempenho de funções afins ou funcionalmente ligadas, nos termos dos números anteriores, não confere direito a reclassificação profissional.

4- O trabalhador que acumule funções, correspondentes a mais do que uma das categorias profissionais previstas neste CCT, será retribuído apenas por aquela que confira a retribuição mais elevada.

Cláusula 31.^a

Mudança de categoria e mobilidade funcional

1- O trabalhador pode ser colocado em categoria diferente daquela para que foi contratado ou a que foi promovido sempre que tal mudança seja imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, desde que tal seja aceite pelo visado e autorizado pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2- Quando a mudança de categoria seja temporária, o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior.

3- Sempre que se verifique a existência de um interesse sério da empresa, o empregador pode determinar que o trabalhador desempenhe transitoriamente funções não compreendidas no objeto do contrato individual de trabalho, para as quais detenha qualificação profissional e que não impliquem a sua desvalorização profissional ou diminuição da retribuição.

Cláusula 32.^a

Cedência ocasional

1- Os trabalhadores do quadro de pessoal próprio de um empregador podem ser cedidos para prestar serviço a mais do que uma entidade do mesmo empregador, sempre que tal se justifique pelas exigências de serviço.

2- Em geral, pode ocorrer cedência temporária e ocasional do trabalhador do quadro de pessoal próprio do empregador a outra entidade, a cujo poder de autoridade e direção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

Cláusula 33.^a

Acordo

1- A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a atividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

2- O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

3- Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da atividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa a empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho e mobilidade geográfica

Cláusula 34.^a

Local de trabalho e deslocações em serviço

Considera-se local de trabalho para efeitos deste CCT o centro de inspeção para o qual o trabalhador foi contratado, sem prejuízo de o trabalhador ser obrigado à prestação do trabalho em centros de inspeção pertencentes ao mesmo grupo empresarial, nos termos seguintes:

a) Sempre que a distância relativa ao local de trabalho para que foi contratado seja superior a 60 km, o trabalhador tem direito ao pagamento de todas as despesas originadas pela deslocação;

b) O trabalhador está obrigado a realizar as deslocações em serviço indispensáveis à sua formação profissional.

CAPÍTULO VIII

Comissão de serviço

Cláusula 35.^a

Regime da comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os cargos de direção dependentes da administração ou equivalente, os cargos de assessoria e consultoria técnica e de secretariado diretamente dependentes dos antes designados, bem como todos os cargos, assentes em especial relação de confiança, em que o trabalhador se encontre na dependência direta dos acima designados.

2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as funções de diretor da qualidade, diretor técnico e gestor responsável.

3- O valor da indemnização a pagar em caso de cessação do contrato de trabalho em consequência da cessação da comissão de serviço é o fixado na lei.

CAPÍTULO IX

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Período normal de trabalho e tempo de trabalho - Definições, duração e registo

Cláusula 36.^a

Registo e mapas de horário de trabalho

1-O empregador deve manter registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2-O registo a que refere o número anterior deve ser organizado e autenticado pelo empregador e constitui, para todos os efeitos, meio idóneo para a determinação do cumprimento de períodos e horários de trabalho.

3-Em todos os locais de trabalho, deve ser afixado mapa de horário de trabalho, elaborado nos termos e contendo as menções previstas na lei.

Cláusula 37.^a

Tempo de trabalho

1-Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está efetivamente a desempenhar a atividade contratada ou em que, disponível para trabalhar, permanece vinculado à realização da prestação laboral sob a autoridade e direção do empregador.

2-Incluem-se no tempo de trabalho as interrupções e os respetivos intervalos que:

a) Como tal estejam expressamente previstas no contrato individual de trabalho;

b) Sejam praticados continuamente na empresa, por força de regulamento interno ou que resultem de prática reiterada ininterrupta por período não inferior a dois anos;

c) As interrupções de trabalho previstas e impostas por lei.

3-Não são consideradas tempo de trabalho quaisquer outras interrupções no tempo de trabalho, para além das previstas nos números anteriores.

Cláusula 38.^a

Período normal de trabalho

1-O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, sem prejuízo do adiante estipulado em caso de organização dos períodos normais de trabalho com adaptabilidade ou do estabelecido quanto a certas categorias de trabalhadores nos termos da lei e do presente CCT.

2-Para além do período normal de trabalho diário previsto no número anterior, o trabalhador poderá ser chamado a prestar a sua atividade até ao máximo de trinta minutos, quando pontualmente tal se justifique para a realização de transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho.

SECÇÃO II

Adaptabilidade na organização do tempo de trabalho

Cláusula 39.^a

Adaptabilidade, período de referência e duração média do trabalho

1-O período normal de trabalho pode ser definido em termos de média, num período de referência, até ao máximo de seis meses.

2-O período normal de trabalho definido nos termos do número 1 pode ser aumentado até duas horas diárias e até cinquenta horas semanais.

3-O período normal de trabalho organizado nos termos dos números anteriores não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4-Durante o período de referência previsto no número 1, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas.

5-Nas semanas em que, por efeito da organização em termos de média, a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária do período normal de trabalho não pode ser superior a duas horas, mas por acordo expresso do trabalhador, as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias.

Cláusula 40.^a

Horário de trabalho

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 41.^a

Isenção de horário de trabalho

1-Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho, o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações.

a) Exercício de cargos de direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato de hierarquia;

2-Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

SECÇÃO III

Descanso semanal

Cláusula 42.^a

Descanso semanal obrigatório e complementar

1-O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção e o dia de descanso complementar é ao sábado.

2-O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em diferentes dias da semana e em dia não imediatamente antecedente ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório, com prévio conhecimento do trabalhador, em conformidade com o mapa/horário previamente afixado.

3-O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em dia completo ou repartido em várias frações.

SECÇÃO IV

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 43.^a

Regime do trabalho a tempo parcial

Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

SECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 44.^a

Regime do trabalho noturno

1- Sem prejuízo de situações particulares, previstas neste CCT, relativas a certas categorias de trabalhadores, considera-se período de trabalho noturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, durante o período noturno, pelo menos três horas de trabalho por dia.

3- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, o trabalhador noturno pode beneficiar de uma redução do período normal de trabalho equivalente ao período de trabalho noturno prestado.

4- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, os trabalhadores noturnos podem beneficiar de aumentos fixos da retribuição base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

SECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 45.^a

Regime do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano.

2- O trabalho suplementar prestado por trabalhador em regime de tempo parcial, para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, não pode exceder cento e cinquenta horas por ano.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos acréscimos previstos na lei.

4- 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 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

Cláusula 46.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar, salvo o realizado em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO X

Retribuição - Em geral

Cláusula 47.^a

Tabelas salariais

As tabelas salariais são as que constam dos anexos II e III deste CCT.

Cláusula 48.^a**Determinação da retribuição**

1- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias da retribuição é constituída apenas pela retribuição base, salvo disposição legal expressa em contrário.

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

3- Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

4- Para todos os efeitos, o valor de retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal, no período normal de trabalho semanal.

Cláusula 49.^a**Forma do cumprimento da retribuição**

A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias pode ser em valor superior ao da parte paga em dinheiro, conforme o que for individualmente estipulado, desde que tais prestações não pecuniárias se destinem à satisfação das necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família.

Cláusula 50.^a**Subsídio de Natal**

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- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos do número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.^a**Retribuição do período de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

3- O aumento da duração de férias previsto no número 3 da cláusula 56.^a não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 52.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de 7,75 €.

2- O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3- Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO XI

Férias, licença sem retribuição, feriados e faltas

SECÇÃO I

FeriadosCláusula 53.^a**Feriados**

- 1- São feriados obrigatórios e facultativos os que como tal estejam previstos na lei.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

SECÇÃO II

Férias e licença sem retribuiçãoCláusula 54.^a**Aquisição do direito a férias**

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- No ano da contratação, 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, até ao máximo de vinte dias úteis.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 55.^a**Exercício de outra atividade durante as férias**

Salvo autorização do empregador, o trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

Cláusula 56.^a**Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração de vinte e dois dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- A duração do período de férias é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias desde que o trabalhador não tenha qualquer falta;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios-dias de faltas justificadas;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios-dias de faltas justificadas.
- 4- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 5- Para efeitos da aplicação do disposto no número 3, constitui registo idóneo o que for organizado pelo empregador nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 36.^a
- 6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias.
- 7- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia

de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.^a

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1-O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por período não superior a 15 dias consecutivos, entre maio e outubro, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2-O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de maio e 31 de outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3-Fora do período de entre 1 de maio e 31 de outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos e, sem prejuízo ou perda de qualquer direito dos trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Marcação do período de férias

1-O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.

2-Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, nos termos legais.

3-O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, dez dias úteis consecutivos.

4-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 nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

Cláusula 59.^a

Contratos de duração não superior a 12 meses

1-O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

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

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 60.^a

Doença no período de férias

1-No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2-A prova da doença prevista no número 1 é feita, por declaração passada por entidade competente para o efeito.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 61.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, em período imediatamente anterior, coincidente ou imediatamente sequente ao casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e deste CCT;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nas condições e com os limites fixados na lei;

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

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

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) Outras que, por lei, forem como tal qualificadas.

3-O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau na linha reta (cônjuge, pai, mãe, filho, filha, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrastra, enteado, enteada);

b) Cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador;

c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (bisavô, bisavó, avô, avó, neto, neta, bisneto, bisneta, irmão, irmã, cunhado, cunhada).

4- As faltas a que refere o número anterior são justificadas quando ocorram em período imediatamente seguinte aos factos que as justificam.

Cláusula 62.^a

Comunicação da falta justificada

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

4- Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica, devendo preencher e entregar, em duplicado, o documento de comunicação da falta.

5- O documento de comunicação de falta a que se refere o número anterior, obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pelo empregador, a pedido do trabalhador, e elaborado em duplicado, ficando um exemplar para o empregador, devendo o duplicado, depois de visado no prazo de 48 horas, ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 63.^a

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- O empregador pode exigir ao trabalhador prova das faltas invocadas para a justificação no duplicado do documento de comunicação de falta, ou nos 15 dias seguintes à comunicação.

3- A prova da situação de doença prevista é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico.

4- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

5- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

6- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 63.^a-A

Ausências remuneradas - Responsabilidade social

1- A entidade empregadora poderá autorizar a ausência do trabalhador até 2 dias por ano, sem perda de qualquer componente remuneratória, para que o mesmo participe em eventos ligados a práticas de responsabilidade social ou sustentabilidade.

2- Para efeitos do número anterior, constituem eventos ligados a práticas de responsabilidade social ou sustentabilidade aqueles que se integrem na responsabilidade social corporativa, empresarial e ambiental da entidade empregadora ou da associação representativa do setor em que se encontre filiada.

CAPÍTULO XII

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 64.^a

Redução ou suspensão

1- O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho, desde que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2- A redução a que se refere o número anterior pode assumir as seguintes formas:

a) Interrupção da atividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;

b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3- Constitui nomeadamente motivo para a suspensão do contrato de trabalho a suspensão cautelar do centro de inspeção, a suspensão da atividade da entidade autorizada ou do centro de inspeção.

Cláusula 65.^a

Duração

1- A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, deve ter uma duração previamente definida, até seis meses.

2- Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior pode ter a duração de um ano.

3- Os prazos referidos nos números anteriores podem ser prorrogados até seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta não se oponha, igualmente por escrito, dentro dos dias seguintes, ou, quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.

4- Terminado o período de redução ou suspensão são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

Cláusula 66.^a

Direitos do trabalhador

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:

a) Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no número 2;

b) Manter todas as regalias sociais e as prestações de Segurança Social, calculadas na base da sua retribuição normal;

c) Exercer atividade remunerada fora da empresa.

Cláusula 67.^a**Compensação retributiva**

1- Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva, quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal ilíquida ou à retribuição mínima prevista na alínea *a*) do número 1 do artigo anterior.

2- A compensação retributiva, por si ou conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não pode implicar uma retribuição mensal superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, nem à prevista na lei.

Cláusula 68.^a**Comparticipação na compensação retributiva**

1- A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pela Segurança Social.

2- Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentam cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, da manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, em conformidade com um plano de formação retributiva, a compensação retributiva é suportada por estes serviços e, até 15 %, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.

3- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

4- O pagamento pontual da parte da compensação retributiva devida pelo empregador depende da entrega, pelo organismo competente da Segurança Social ou pelo serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, da parte que lhes compete.

Cláusula 69.^a**Deveres do trabalhador**

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem deveres do trabalhador:

a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a Segurança Social com base na retribuição efetivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;

b) Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma atividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;

c) Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional.

2- O incumprimento injustificado do disposto na alínea *b*) do número anterior determina para o trabalhador a perda do direito à compensação retributiva e a obrigação de repor o que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda infração disciplinar grave.

3- A recusa de frequência dos cursos referidos na alínea *c*) do número 1 determina a perda do direito à compensação retributiva.

Cláusula 70.^a**Declaração da empresa em situação económica difícil**

O regime da redução ou suspensão previsto neste capítulo aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas, na sequência de declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

Cláusula 71.^a**Caso fortuito ou motivo de força maior ou facto imputável ao empregador**

1- Quando o encerramento temporário do estabelecimento ou a diminuição temporária da atividade forem devidos a caso fortuito ou motivo de força maior, o empregador passa a pagar 75 % da retribuição aos trabalhadores.

2- No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de atividade por facto estritamente imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste, os trabalhadores afetados mantêm o direito à retribuição.

3-Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador, ao abrigo dos números anteriores, deve deduzir-se o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra atividade remunerada que passe a exercer durante o período em que o impedimento subsista e que não pudesse desempenhar caso o encerramento não se tivesse verificado.

CAPÍTULO XIII

Ação disciplinar

Cláusula 72.^a

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

2- Salvo quando o poder disciplinar seja exercido com intenção de despedimento, a aplicação de sanção disciplinar depende apenas de audiência prévia do trabalhador, sem prejuízo do direito de ação e de recurso previstos na lei.

3- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

- 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;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, retribuição correspondente a trinta dias.

5- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 73.^a

Nota de culpa

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

Cláusula 74.^a

Resposta à nota de culpa

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

Cláusula 75.^a

Suspensão do exercício de funções

Em caso de aplicação da sanção acessória de suspensão da atividade de inspeção de veículos prevista na lei, por facto imputável ao trabalhador, ser-lhe-á aplicada a sanção de suspensão do exercício de funções com perda de retribuição.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregadorCláusula 76.^a**Aviso prévio, informações e negociação e decisão em despedimento coletivo**

- 1- A decisão de despedimento coletivo, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito.
- 2- Nos dez dias posteriores à data da comunicação prevista na lei, realiza-se uma fase de informações e negociações entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, nos termos da lei.
- 3- Na falta do acordo a que refere o número anterior, nos vinte dias seguintes à data da comunicação referida no número 1, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respetivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

Cláusula 77.^a**Compensação em caso de despedimento coletivo**

O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento coletivo, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 78.^a**Aviso prévio, decisão e compensação em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho**

- 1- A decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito.
- 2- Nos cinco dias seguintes sobre o termo do prazo previsto na lei, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador deve proferir, por escrito, decisão fundamentada nos termos da lei.
- 3- O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento por extinção de posto de trabalho, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 79.^a**Procedimento disciplinar para despedimento**

- 1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos de prescrição para exercício de ação disciplinar, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais do que 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.
- 2- Decorrido o prazo referido na lei para junção de parecer fundamentado das instâncias representativas dos trabalhadores, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Cláusula 80.^a**Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito**

- 1- Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2- No caso de fração do ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3- A indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

4- Se se tratar de despedimento de representante dos trabalhadores, a indemnização prevista no número 1 não pode ser inferior à retribuição base correspondente a seis meses.

SECÇÃO II

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

Cláusula 81.^a

Procedimento e indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa

1- A declaração de resolução do contrato pelo trabalhador que invoque justa causa deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justifiquem, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a fundamentem.

2- A resolução com justa causa do contrato pelo trabalhador com fundamento nos factos previstos na lei confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a trinta dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3- No caso de contrato a termo, a indemnização prevista no número anterior corresponde ao valor das retribuições vincendas até ao termo do contrato.

4- A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta previsto para a rescisão sem justa causa, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

Cláusula 82.^a

Aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O prazo de aviso prévio previsto no número anterior é de seis meses para trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direção, bem como funções de representação.

3- Se o trabalhador, que denuncie o contrato independentemente de justa causa, não observar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 83.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nos estritos termos do exigido por lei.

CAPÍTULO XVI

Exercício de atividade sindical na empresa

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Cláusula 84.^a

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - Três membros.

Cláusula 85.^a

Crédito de horas dos membros da direção

1- O número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

- a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;
- b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;
- c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - Três membros.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa a que o trabalhador pertence, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, na qualidade de membros da direção sindical ao equivalente.

3- Os membros da direção cuja identificação foi comunicada ao empregador usufruem do direito de faltas justificadas.

Cláusula 86.^a

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o normal funcionamento dos serviços.

2- Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

3- No caso das reuniões a realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o normal funcionamento dos serviços.

SECÇÃO II

Cobrança de quotas sindicais

Cláusula 87.^a

Cobrança de quotas

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2- A obrigação de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no número 1 deve resultar de pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador.

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contratoCláusula 88.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de quatro membros, dois em representação das associações sindicais outorgantes e dois em representação da entidade empregadora.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão.

ANEXO I

Categorias profissionais

Diretor técnico - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efetivo desses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para assegurar o cumprimento de toda a regulamentação técnica aplicável à atividade de inspeção de veículos a motor e seus reboques.

Diretor da qualidade - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efetivo desses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para gerir o sistema de gestão da qualidade.

Gestor responsável - É o trabalhador nomeado pela entidade gestora responsável perante o IMT, IP, por todas as matérias relacionadas com o contrato de gestão.

Inspetor de veículos - É o trabalhador devidamente habilitado pelo IMT, IP, para o exercício da atividade profissional de inspeção técnica de veículos a motor e seus reboques.

Administrativo - É o trabalhador que predominantemente executa tarefas e funções de natureza administrativa e de apoio à organização, à contabilidade, expediente geral e serviços de secretariado.

Rececionista - É o trabalhador administrativo que receciona os pedidos de inspeção, informa o público, faz as marcações de inspeção e recebe os valores correspondentes.

Trabalhador não qualificado - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

ANEXO II

Tabela de salários mínimos 2025

I	Quadro superior	1 592,00 euros
II	Gestor responsável	1 202,00 euros
III	Diretor da qualidade	1 144,00 euros
IV	Diretor técnico	1 144,00 euros
V	Inspetor de veículos	1 009,00 euros
	1) Inspetor praticante (até dois anos de exercício efetivo de funções)	905,00 euros
	2) Acréscimos remuneratórios do inspetor pelo desempenho de funções:	
	a) Diretor técnico/diretor de qualidade	125,00 euros
	b) Gestor responsável	180,00 euros

VI	Administrativo	905,00 euros
VII	Rececionista	905,00 euros
VIII	Trabalhador não qualificado	905,00 euros

Lisboa, 30 de maio de 2025

Pela Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA):

Paulo Areal, mandatário.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Carlos Vitorino, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Fernandes, mandatário.

Depositado a 8 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 234/2025, 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 AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito de revisão

1-O presente contrato coletivo de trabalho, com área e âmbito na cláusula 1.^a, altera, com efeitos a 1 de janeiro de 2025, a alínea *c*) do número 1 da cláusula 1.^a; o número 3 da cláusula 5.^a; o número 1 da cláusula 7.^a, com renumeração dos restantes; a alínea *d*) e *e*) do número 1 da cláusula 16.^a; o número 12 da cláusula 19.^a com acréscimo de um número 14; a cláusula 21.^a; o número 3 da cláusula 26.^a; a alínea *a*) e as subalíneas *i*) e *ii*) da alínea *b*) da cláusula 34.^a, com acréscimo de uma subalínea *iii*); a alínea *c*) da cláusula 34.^a que passa a ter os números 1 e 2; o anexo II (Enquadramento das profissões por níveis salariais - Enquadramento e categorias profissionais) com a eliminação dos níveis XV e XVI e integração das respetivas categorias no nível XIV; o anexo III (Tabela de remunerações certas mínimas) referido no número 1 da cláusula 22.^a, e número 1 da cláusula 56.^a com a supressão dos níveis XV e XVI em todos os setores de atividade e a respetiva integração no nível XIV; o anexo IV (outras remunerações certas mínimas) referido no número 5 da cláusula 22.^a, número 13 da cláusula 23.^a, número 1 da cláusula 26.^a, número 1 da cláusula 29.^a, cláusula 55.^a, números 2 e 3 da cláusula 56.^a, número 8 da cláusula 57.^a e número 1 da cláusula 58.^a; e corrige as cláusulas 1.^a, número 3 e cláusula 62.^a, número 1.

2-Nas matérias que não foram objeto da presente alteração, mantêm-se em vigor as disposições constantes do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de agosto de 2006 (p. 3604 a 3637), com alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009 (p. 492 a 497), no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020 (p. 1022 a 1067) e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, 29 de setembro de 2024 (p. 80 a 135).

CAPÍTULO I

Área e âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a

Área e âmbito

1-

a) (...);*b*) (...);

c) Consideram-se abrangidas pela presente convenção as relações de trabalho existentes ou que venham a existir entre as entidades patronais que se dediquem à exploração de venda por mecanismos automáticos e de venda ao consumidor final através de catálogo, pela *internet* ou ao domicílio e os trabalhadores ao seu serviço;

d) (...)

2-(...)

3-Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma, são abrangidos pela presente convenção 17 000 trabalhadores ao serviço de 8500 empresas da região abrangida pelo contrato.

Cláusula 5.^a

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

1-(...)

2-(...)

3-Para o exercício das suas funções, cada membro da direção do Sindicato beneficia de um crédito de seis dias por mês, sem perda do direito à retribuição.

4-(...)

5-(...)

6-(...)

7-(...)

8-(...)

CAPÍTULO III

Condições de admissão, categorias profissionais e carreiras profissionais

Cláusula 7.^a

Condições mínimas de admissão

1-Para atribuição da categoria profissional, ter-se-á em conta a categoria adquirida em empresa anterior, desde que na admissão, o trabalhador disso faça prova por meio idóneo.

2- *(Anterior número 1.)*

3- *(Anterior número 2.)*

4- *(Anterior número 3.)*

4.1- *(Anterior número 3.1.)*

4.2- *(Anterior número 3.2.)*

a) (...);

b) (...)

4.3- *(Anterior número 3.3.)*

a) (...);

b) (...);

c) (...)

4.4- *(Anterior número 3.4.)*

4.5- *(Anterior número 3.5.)*

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...)

4.6- *(Anterior número 3.6.)*

a) (...);

b) (...);

c) (...)

4.7- *(Anterior número 3.7.)*

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...)

4.8- *(Anterior número 3.8.)*

a) (...);

- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...)
- 4.9- (Anterior número 3.9.)
- 5- (Anterior número 4.)
- 6- (Anterior número 5.)
- 7- (Anterior número 6.)
- 8- (Anterior número 7.)

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) Diminuir a retribuição ou modificar as condições do contrato individual de trabalho, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição, salvo casos especiais, mediante acordo prévio do trabalhador, do Sindicato e da DGERT - Direção Regional do Emprego e das Relações de Trabalho;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, exceto quando a mudança resulte de necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior, cujo contrato se encontrava suspenso;
- f) (...);
- g) (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- Aos trabalhadores que cumpram um horário de mais de quatro horas de trabalho ininterrupto a entidade patronal deverá facultar um período de quinze minutos de pausa remunerada.
- 13- (...)

14- Os trabalhadores que cumpram o seu período de trabalho contínuo, terão uma pausa para alimentação com a duração mínima de 30 minutos, considerada como tempo de trabalho.

Cláusula 21.^a

Trabalhadores-estudantes

1- São trabalhadores estudantes, e beneficiam do referido estatuto, os trabalhadores que frequentem qualquer grau de ensino oficial ou equivalente, cursos de reciclagem ou formação profissional têm direito às regalias previstas na lei à data da publicação do presente contrato.

Cláusula 26.^a

Diuturnidades

1- (...)

2- (...)

3- Os trabalhadores abrangidos por este contrato não poderão ficar com vencimento real inferior ao que vinham auferido com a diuturnidade que eventualmente lhe seria atribuída se não fosse a promoção, mantendo-se o direito às diuturnidades entretanto vencidas.

Cláusula 34.^a

Faltas justificadas

Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:

i) Até 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

ii) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no primeiro grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

iii) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou segundo grau da linha colateral;

b) 1- Aplica-se o disposto na alínea iii) ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

2- Aplica-se o disposto na subalínea i) da alínea anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...)

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 47.^a

Direitos especiais das trabalhadoras

(...)

a) Dispensa de comparência ao trabalho, até três dias por mês, sem perda de retribuição, quando clinicamente justificada;

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...)

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais**Enquadramento e categoria profissional****Trabalhadores do comércio**

Nível V

(…)

Nível VI

(…)

Nível VII

(…)

Nível VIII

(…)

Nível IX

(…)

Nível X

(…)

Nível XI

(…)

Nível XII

(…)

Nível XIII

(…)

Nível XIV

Caixeiro ajudante de 1.º, 2.º e 3.º ano;
Operador ajudante de 1.º, 2.º e 3.º ano;
Praticante de 1.º e 2.º ano.

Nível XV

(Categorias integradas no nível XIV.)

Nível XVI

(Categorias integradas no nível XIV.)

Trabalhadores de escritório

Nível IV

(…)

Nível V

(…)

Nível VII

(…)

Nível VIII

(...)

Nível IX

(...)

Nível X

(...)

Nível XII

(...)

Nível XIII

(...)

Nível XIV

Estagiário de 1.º e 2.º ano;

Porteiro;

Paquete.

Nível XVI

(Categoria integrada no nível XIV.)

Trabalhadores metalúrgicos

Nível VII

(...)

Nível VIII

(...)

Nível IX

(...)

Nível X

(...)

Nível XII

(...)

Nível XIV

Praticante;

Aprendiz.

Nível XV

(Categoria integrada no nível XIV.)

Nível XVI

(Categoria integrada no nível XIV.)

Técnicos de desenho

Nível VII

(...)

Nível IX

(...)

Nível X

(...)

Nível XI

(...)

Nível XIV

Tirocinante;
Praticante.

Nível XVI

(Categoria integrada no nível XIV.)

Trabalhadores de vestuário

Nível VIII

(...)

Nível IX

(...)

Nível X

(...)

Nível XII

(...)

Nível XIV

Ajudante;
Praticante.

Nível XV

(Categoria integrada no nível XIV.)

Nível XVI

(Categoria integrada no nível XIV.)

Técnicos de eletromedicina/eletromecânica/pneumática/material cirúrgico/raio-x (parte eletromecânica)

Nível III

(...)

Nível V

(...)

Nível IX

(...)

Nível XII

(...)

Nível XIV

Técnico auxiliar;
Técnico estagiário.

Nível XV

(Categoria integrada no nível XIV.)

Hotelaria/restauração/pastelaria

Nível VII

(…)

Nível X

(…)

Nível XI

(…)

Nível XII

(…)

Nível XIII

(…)

Nível XIV

Estagiário;
Aprendiz.

Nível XV

(Categoria integrada no nível XIV.)

Nível XVI

(Categoria integrada no nível XIV.)

Eletricistas

Nível VII

(…)

Nível VIII

(…)

Nível IX

(…)

Nível XII

(…)

Nível XIV

Ajudante;
Aprendiz.

Nível XV

(Categoria integrada no nível XIV.)

Nível XVI

(Categoria integrada no nível XIV.)

Trabalhadores de panificação

Nível IX

(…)

Nível X

(…)

Nível XIV

Aprendiz.

Nível XVI

(Categoria integrada no nível XIV.)

Trabalhadores em carnes

Nível X

(...)

Nível XII

(...)

Nível XIII

(...)

Nível XIV

Ajudante;
Praticante.

Nível XV

(Categoria integrada no nível XIV.)

Nível XVI

(Categoria integrada no nível XIV.)

Penteado, arte e beleza

Nível VII

(...)

Nível XI

(...)

Nível XII

(...)

Nível XIII

(...)

Nível XIV

Aprendiz

Nível XVI

(Categoria integrada no nível XIV.)

Ourivesaria/relojoaria/técnicos de reparação

Nível IX

(...)

Nível X

(...)

Nível XI

(...)

Nível XII

(...)

Nível XIV

Pré-oficial;
Aprendiz.

Nível XVI

(Categoria integrada no nível XIV.)

Fabrico de pastelaria e confeitaria

Nível IX

(...)

Nível X

(...)

Nível XI

(...)

Nível XII

(...)

Nível XIII

(...)

Nível XIV

Aspirante;
Auxiliar;
Ajudante.

Nível XV

(Categoria integrada no nível XIV.)

Nível XVI

(Categoria integrada no nível XIV.)

Portaria, vigilância e limpeza

Nível XI

(...)

Nível XII

(...)

Nível XIII

(...)

Nível XIV

Ascensorista;
Porteiro;
Paquete;
Praticante de ascensorista.

Nível XVI

(Categorias integradas no nível XIV.)

ANEXO III

Tabela de remunerações certas mínimas

Nível	Remuneração (euros)
I	1 445,00 €
II	1 351,00 €
III	1 246,00 €
IV	1 145,00 €
V	1 069,00 €
VI	1 021,00 €
VII	1 000,00 €
VIII	990,00 €
IX	980,00 €
X	950,00 €
XI	935,00 €
XII	920,00 €
XIII	890,00 €
XIV	870,00 €

Para vigorar de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

ANEXO IV

Outras remunerações certas mínimas

Natureza da retribuição	Cláusula	Montante (euros)
Subsídio de alimentação	29. ^a , número 1	6,00 €
Diuturnidades	26. ^a	20,00 €
Abono para falhas	22. ^a , número 5	25,00 €
Ajudas de custo: Diária completa Almoço/jantar Alojamento	23. ^a , número 13	83,50 € 16,00 € 52,00 €
Subsídio de carnes: Mensal Semanal	56. ^a	104,00 € 26,00 €
Subsídio de panificação	58. ^a	5,50 €
Preparação de curso	55. ^a	15,00 €
Alimentação completa-hotelaria	57. ^a , número 8	94,00 €

Para vigorar de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Cláusula 62.^a

Disposição final

1-O presente CCT corresponde, com exceção das alterações referidas na cláusula prévia [a alínea *c*) do número 1 da cláusula 1.^a; o número 3 da cláusula 5.^a; o número 1 à cláusula 7.^a; a alínea *d*) e *e*) do número 1 da cláusula 16.^a; o número 12 da cláusula 19.^a e acresce o número 14; a cláusula 21.^a; o número 3 da cláusula 26.^a; a alínea *a*) e as subalíneas *i*) e *ii*) da alínea *b*) da cláusula 34.^a e acresce a subalínea *iii*); a alínea *c*) da cláusula 34.^a passa a ter o número 1 e número 2; o anexo II (Enquadramento das profissões por níveis salariais - Enquadramento e categorias profissionais); o anexo III (Tabela de remunerações certas mínimas) referido no número 1 da cláusula 22.^a, e número 1 da cláusula 56.^a; o anexo IV (Outras remunerações certas mínimas) referido no número 5 da cláusula 22.^a, número 13 da cláusula 23.^a, número 1 da cláusula 26.^a, número 1 da cláusula 29.^a, cláusula 55.^a, números 2 e 3 da cláusula 56.^a, número 8 da cláusula 57.^a e número 1 da cláusula 58.^a; e corrige as cláusulas 1.^a, número 3 e cláusula 62.^o, número 1] ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga e outras, e o CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, escritórios e Serviços do Minho e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 19, de 22 de maio de 1998, com as sucessivas alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 1999, n.º 21, de 8 de junho de 2000, n.º 26, de 15 de julho de 2001, n.º 30, de 15 de agosto de 2002, n.º 28, de 29 de julho de 2003, n.º 31, de 22 de agosto de 2006, n.º 36, de 29 de setembro de 2007, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2009, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2020, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023, n.º 1, de 8 de janeiro de 2024 e n.º 36, de 29 de setembro de 2024.

2-(...)

14 de abril de 2025.

Pela AEBRAGA - Associação Empresarial de Braga:

Daniel Fernandes Vilaça, presidente da direção credenciado para o efeito.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vizela:

Mário José Azevedo Oliveira, presidente da direção credenciado para o efeito.

Pela Associação Comercial e Industrial de Vila Nova de Famalicão - ACIF:

Hélder Filipe Sousa Costa, presidente da direção credenciado para o efeito.

Pela Associação Comercial e Industrial de Barcelos e do Vale do Cávado - ACIBARCELOS:

João Fernandez Cardoso de Albuquerque, presidente da direção credenciado para o efeito.

Pela Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto:

José Hernâni Costa, presidente da direção credenciado para o efeito.

Pelo CESMINHO - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho:

Sónia Cristina Patrocínio Gonçalves Ribeiro, presidente da direção credenciada para o efeito.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio Escritórios e Serviços de Portugal:

Ana Paula Quintela Rodrigues, mandatária.

Depositado a 8 de agosto de 2025, a fl. 113 do livro n.º 13, com o n.º 232/2025, 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 Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outra e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2020 (apenas com o MAIS SINDICATO e SBC), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022 (apenas com o SBN), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022 (apenas com o SBN), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023 (apenas com o MAIS SINDICATO e o SBC) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023 (apenas com o SBN, com texto consolidado).

Lisboa, 6 de junho de 2025.

Entre a Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA e o Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, por um lado e, por outro, o 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 ACT celebrado entre as mesmas instituições e sindicatos (então representados pela FEBASE - Federação do Setor Financeiro), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2017, com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2020 (apenas com o MAIS SINDICATO e SBC), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2022 (apenas com o SBN), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022 (apenas com o SBN), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023 (apenas com o MAIS SINDICATO e o SBC) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023 (apenas com o SBN, com texto consolidado), 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 aplica-se às instituições subscritoras, Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68110 e 68200) e Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), sem prejuízo de posteriores adesões, e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, no SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e no SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal.

2-Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 2 empregadores e cerca de 1111 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (...)

4- (...)

Cláusula 16.^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 poder ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3- A instituição deve comunicar aos sindicatos, a pedido, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 20.^a

Garantias dos trabalhadores

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

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

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 as instituições subscritoras na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

Cláusula 54.^a

Suspensão de férias

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

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), b) e c) do número 3 da cláusula 55.^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, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto na cláusula 51.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 55.^a

Tipos de faltas

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

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) (...);

g) (...);

h) (...)

i) (...)

j) (...)

k) (...)

l) 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;

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

3- (...)

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 da 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 em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum 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), b) e c) do no 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- (...)

7- (...)

8- (...)

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 112.^a

Subsídio de apoio à natalidade

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

2- (...)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 937,82 euros em 2023, 965,95 euros em 2024 e 990,10 euros em 2025;

b) Grupo C - 760,00 euros em 2023, 820,00 euros em 2024 e 870,00 euros em 2025.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	2023	2024	2025
18	2 983,55 €	3 073,06 €	3 149,89 €
17	2 697,77 €	2 778,70 €	2 848,17 €
16	2 509,91 €	2 585,21 €	2 649,84 €
15	2 312,31 €	2 381,68 €	2 441,22 €
14	2 110,33 €	2 173,64 €	2 227,98 €
13	1 915,30 €	1 972,76 €	2 022,08 €
12	1 755,69 €	1 808,36 €	1 853,57 €
11	1 617,26 €	1 665,78 €	1 707,42 €
10	1 446,53 €	1 489,93 €	1 527,18 €
9	1 330,43 €	1 370,34 €	1 404,60 €
8	1 205,26 €	1 241,42 €	1 272,46 €
7	1 115,36 €	1 148,82 €	1 177,54 €
6	1 059,88 €	1 091,68 €	1 118,97 €
5	937,82 €	965,95 €	990,10 €
4	814,08 €	838,50 €	870,00 €
3	760,00 €	820,00 €	870,00 €
2	760,00 €	820,00 €	870,00 €
1	760,00 €	820,00 €	870,00 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.^a, números 3 e 4): 21,10 euros em 2023, 21,73 euros em 2024 e 22,27 euros em 2025.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 44,76 euros em 2023, 46,10 euros em 2024 e 47,25 euros em 2025.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 147,66 euros em 2023, 152,09 euros em 2024 e 155,89 euros em 2025.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 10,97 euros em 2023, 11,30 euros em 2024 e 11,60 euros em 2025.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.^a, número 5): 162 025,92 euros em 2023, 166 886,70 euros em 2024 e 171 058,87 euros em 2025.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.^a, número 2):

162 025,92 euros em 2023, 166 886,70 euros em 2024 e 171 058,87 euros em 2025.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.^a, número 1): 27,50 euros em 2023, 28,33 euros em 2024 e 29,04 euros em 2025.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 30,58 euros em 2023, 31,50 euros em 2024 e 32,29 euros em 2025;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 43,20 euros em 2023 e 44,50 euros em 2024 e 45,61 euros em 2025;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 53,68 euros em 2023, 55,29 euros em 2024 e 56,67 euros em 2025;

d) Ensino secundário - 65,21 euros em 2023, 67,17 euros em 2024 e 68,85 euros em 2025;

e) Ensino superior - 74,71 euros em 2023, 76,95 euros em 2024 e 78,87 euros em 2025.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 112.^a): 848,58 euros em 2023, 874,04 euros em 2024 e 895,89 euros em 2025.

12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.^a): 197 878,17 euros em 2023, 203 814,52 euros em 2024 e 250 000,00 euros em 2025.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2023

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	54,45	35,37	16,32
	Parcial	27,21	8,17	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	34,26	17,13	0,00
	Parcial	17,13	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	130,63	81,65	32,66
	Parcial	65,31	16,32	0,00

Ajudas de custo em 2024

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	56,08	36,43	16,81
	Parcial	28,03	8,42	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	35,29	17,64	0,00
	Parcial	17,64	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	134,55	84,10	33,64
	Parcial	67,27	16,81	0,00

Ajudas de custo em 2025

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	57,48	37,34	17,23
	Parcial	28,73	8,63	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	36,17	18,08	0,00
	Parcial	18,08	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	137,91	86,20	34,48
	Parcial	68,95	17,23	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões em 2023

Nível em que se encontra o trabalhador	2023	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 567,96	1 193,41
17	2 317,31	1 079,11
16	2 139,45	1 003,97
15	1 973,17	924,92
14	1 803,59	844,13
13	1 648,31	766,10
12	1 526,02	760,00
11	1 419,63	760,00
10	1 285,38	760,00
9	1 183,04	760,00
8	1 071,75	760,00
7	994,73	760,00
6	950,10	760,00
5	851,32	760,00
4	760,00	760,00
3	760,00	760,00
2	760,00	760,00
1	760,00	760,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2024

Nível em que se encontra o trabalhador	2024	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 645,00	1 229,21
17	2 386,83	1 111,48
16	2 203,63	1 034,09
15	2 032,37	952,67
14	1 857,70	869,45
13	1 697,76	820,00
12	1 571,80	820,00
11	1 462,22	820,00
10	1 323,94	820,00
9	1 218,53	820,00
8	1 103,90	820,00
7	1 024,57	820,00
6	978,60	820,00
5	876,86	820,00
4	820,00	820,00
3	820,00	820,00
2	820,00	820,00
1	820,00	820,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2025

Nível em que se encontra o trabalhador	2025	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 711,13	1 259,94
17	2 446,50	1 139,27
16	2 258,72	1 059,94
15	2 083,18	976,49
14	1 904,14	891,19
13	1 740,20	870,00
12	1 611,10	870,00
11	1 498,78	870,00
10	1 357,04	870,00
9	1 248,99	870,00

8	1 131,50	870,00
7	1 050,18	870,00
6	1 003,07	870,00
5	898,78	870,00
4	870,00	870,00
3	870,00	870,00
2	870,00	870,00
1	870,00	870,00

Valores em euros.

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Mensalidades mínimas de reforma	2023	2024	2025
Grupos A e B	814,08	838,50	870,00
Telefonista	760,00	820,00	870,00
Contínuo/porteiro e motorista/apoio geral	760,00	820,00	870,00

Valores em euros.

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2023	2024	2025
Por cada trabalhador no ativo	141,47	145,71	149,35
Por cada reformado	98,72	101,68	104,22
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	41,60	42,85	43,92
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	21,75	22,40	22,96
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	20,86	21,49	22,03

Valores em euros.

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, 6 de junho de 2025.

Pela Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias, anteriormente designado Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, secretário adjunto da direção, na qualidade de mandatário.

João Miguel Silva Lopes, vogal da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária e secretária da direção.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, mandatário e vogal da direção.

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

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, mandatário e vice-presidente da direção.

Cláudia Marina Moreira Silva, mandatária e vogal da direção.

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 aplica-se às instituições subscritoras, Caixa Económica Montepio Geral, SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68110 e 68200) e Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), sem prejuízo de posteriores adesões, e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, no SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e no SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal.

2-Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 2 empregadores e cerca de 1111 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 subscritoras, 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 das instituições subscritoras 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 legais.

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 subscritoras procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;
- c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 97.^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 seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e outros três pelas instituições subscritoras.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

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

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

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e 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 subscritoras 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.

Cláusula 7.^a**Reclamação e recurso**

1- É reconhecido aos trabalhadores o direito de solicitar a revogação ou modificação de decisões que no seu entender afetem os seus direitos.

2- O direito reconhecido no número anterior pode ser exercido, consoante os casos, mediante:

- a) Reclamação para o autor da decisão;
- b) Recurso para o superior hierárquico do autor da decisão;
- c) Recurso para a DRH.

3- A reclamação ou recurso devem ser apresentados por escrito e fundamentadamente, no prazo de 15 dias a contar da data em que o interessado teve conhecimento da decisão.

4- A pessoa ou direção a que o trabalhador reclama ou recorre deve responder por escrito e fundamentadamente ao trabalhador no prazo de 30 dias a contar do momento que é notificado da(o) mesma(o).

CAPÍTULO II

Atividade sindicalCláusula 8.^a**Exercício da atividade sindical**

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, nas instituições subscritoras, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos, ou secretário-geral ou presidente de central sindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- 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 em cada sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com as instituições subscritoras, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 55.^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 dos sindicatos.

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.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelas instituições subscritoras 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 1 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 subscritoras, 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 das instituições subscritoras, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pelas instituições subscritoras;

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.

Cláusula 9.^a

Quotização sindical

1- As instituições subscritoras descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estas devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

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

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

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

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 10.^a

Condições e critérios de admissão

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

Cláusula 11.^a

Determinação da antiguidade

1-Sem prejuízo no previsto no número 3 da presente cláusula, para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 73.^a, 99.^a e 100.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada 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.

3-Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 99.^a e 100.^a e para os contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor do presente acordo, as instituições subscritoras reconhecem o tempo de serviço prestado noutras instituições de crédito sempre que esta também reconheça o tempo de serviço prestado nas instituições subscritoras, em condições de reciprocidade, comprometendo-se as instituições subscritoras de informar o trabalhador desse facto no contrato de trabalho.

Cláusula 12.^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 13.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 14.^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 15.^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 16.^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 poder ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3- A instituição deve comunicar aos sindicatos, a pedido, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 17.^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 subscritoras, 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 as instituições subscritoras, 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 retomarà 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 as instituições subscritoras e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadoresCláusula 18.^a**Deveres das instituições subscritoras**

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

- 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 lhe 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.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelas instituições subscritoras, 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 19.^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 32.^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 20.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido às instituições subscritoras:

- a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 29.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas instituições subscritoras 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 as instituições subscritoras na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 21.^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 subscritoras;
- c)* Grupo C - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias das instituições subscritoras.

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 22.^a

Progressões de nível salarial

1-Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, as instituições subscritoras devem 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-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 sector bancário ora revogado.

5-Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 8.^a

Cláusula 23.^a

Apreciação especial

1-O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos, será objeto de uma apreciação especial, salvo se já se encontrar com nível superior aos definidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula anterior.

2- Para o efeito, a DRH, após concluída a avaliação anual, deverá recolher as posições do diretor respetivo, de dois outros superiores hierárquicos diretos e, se houver, de um responsável intermédio, e submeterá a apreciação do conselho de administração a possibilidade, ou não, de promoção.

3- O resultado da apreciação será dado a conhecer ao trabalhador nos 15 dias subsequentes à decisão.

4- A apreciação referida no número 1 será repetida em cada período de 3 anos, se a situação se mantiver.

Cláusula 24.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.^a anterior, as instituições subscritoras podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 25.^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 as instituições subscritoras e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.^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 26.^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 27.^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 terá o período máximo de 12 meses completos, podendo com o acordo das partes ser renovável por um igual período, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 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 28.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador é objeto de avaliação nos termos definidos pelas instituições subscritoras.

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

3-O trabalhador tem direito a uma reunião anual sobre o resultado da sua avaliação e sobre o seu desempenho profissional, sendo obrigação da chefia proceder à realização da mesma.

4-Constitui obrigação da chefia partilhar anualmente com os seus trabalhadores os objetivos para cada exercício e as medidas definidas para a sua implementação.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 29.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1-As instituições subscritoras 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-As instituições subscritoras podem transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;
b) Qualquer outra localidade, mesmo fora do concelho onde trabalha ou reside, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizadas pelas instituições subscritoras.

3-Fora dos casos previstos no número 2, as instituições subscritoras não podem 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, as instituições subscritoras devem comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias da data da nova colocação e, no caso de não ser possível o cumprimento deste prazo, a data da transferência carecerá da concordância escrita do trabalhador.

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 as instituições subscritoras provarem que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6-Nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, as instituições subscritoras custearão 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 de 25 % do valor estabelecido na cláusula 76.^a, número 2, alínea *b)*, 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 pelas instituições subscritoras não se aplica o disposto nas alíneas *a)* e *b)* anteriores.

9-O disposto no presente artigo não se aplica quando a mobilidade resulte da iniciativa do trabalhador, sem prejuízo de algum benefício que as instituições subscritoras considerem associar à transferência.

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

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidadeCláusula 30.^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 as instituições subscritoras 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 trinta e cinco horas, em média, num período de quatro meses;

c) As instituições subscritoras 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 32.^a

4- As instituições subscritoras podem pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 31.^a**Registo dos tempos de trabalho**

As instituições subscritoras devem, 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 32.^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 33.^a**Horário de trabalho**

1- O horário de trabalho é fixado pelas instituições subscritoras, 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 34.^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 subscritoras, 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 35.^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 34.^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 36.^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 as instituições subscritoras anuírem 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 37.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, as instituições subscritoras podem 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 das instituições subscritoras;

(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 preestabelecida.

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

Cláusula 38.^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 3 da cláusula 30.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre as instituições subscritoras 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 45.^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- As instituições subscritoras devem ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 39.^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 sector 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 37.^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 40.^a**Mapas de horário**

As instituições subscritoras disponibilizam ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 36.^a a 38.^a

Cláusula 41.^a**Regime geral do trabalho suplementar**

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições subscritoras 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 das instituições subscritoras 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 pelas instituições subscritoras 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 42.^a**Regime especial de trabalho suplementar**

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura 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 43.^a**Registo de trabalho suplementar**

As entidades patronais devem manter, no local de trabalho, um registo de onde constem as horas do dia efetuadas por cada trabalhador em regime de trabalho suplementar, o qual deve ser atualizado antes e logo após a realização desse trabalho, e visado pelo trabalhador a seguir à sua prestação.

Cláusula 44.^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 das instituições subscritoras.

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 feriadosCláusula 45.^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 37.^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 46.^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 as instituições subscritoras, no sentido da aplicação do disposto no número 9 da cláusula 48.^a

Cláusula 47.^a**Feriados**

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

Cláusula 48.^a**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Os trabalhadores beneficiam de um acréscimo anual de férias de 1 ou 2 dias úteis a partir do ano em que perfizerem, respetivamente, 15 ou 20 anos completos de bom e efetivo serviço numa das instituições subscritoras.

3- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efetivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respetivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de vinte e dois dias úteis.

4- Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas na cláusula 122.^a;

- c) Casamento;
 - d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adotivos;
 - e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar;
 - f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados, e ausências por motivos de cirurgia em regime ambulatorio;
 - g) Exercício de funções dos órgãos estatutários dos sindicatos, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais, delegados sindicais e demais estruturas representativas dos trabalhadores como as comissões para a higiene e saúde no trabalho.
- 5- 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.
- 6- 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.
- 7- 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.
- 8- 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.
- 9- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 49.^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 50.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre as instituições subscritoras 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 51.^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 as instituições subscritoras.
- 4- Na falta de acordo, cabe às instituições subscritoras a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.
- 5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço das instituições subscritoras, 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 52.^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 das instituições subscritoras.

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 das instituições subscritoras, 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 as instituições subscritoras 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 das instituições subscritoras 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 das instituições subscritoras, 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 53.^a**Férias no ano de cessação do contrato**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, as instituições subscritoras pagam 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 54.^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 às instituições subscritoras.

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, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 51.^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, podem as instituições subscritoras 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)*, *b)* e *c)* do número 3 da cláusula 55.^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, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto na cláusula 51.

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 55.^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)* As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- g)* As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
- h)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
- i)* As autorizadas ou aprovadas pelas instituições subscritoras;
- j)* As que por lei forem como tal qualificadas;
- k)* As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos.
- l)* 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;
- m)* 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 da 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 em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a)* do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum 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)*, *b)* e *c)* do no 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 pelas instituições subscritoras, ao abrigo do disposto na alínea *i)* do mesmo número.

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

Cláusula 56.^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 das instituições subscritoras;

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

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 57.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas às instituições subscritoras com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas às instituições subscritoras logo que possível.

3- As instituições subscritoras podem, 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 58.^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 59.^a

Dispensa de assiduidade

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

a) Na véspera de Natal;

b) No seu dia de aniversário;

c) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongadoCláusula 60.^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 61.^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 9.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiaisCláusula 62.^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 subscritoras podem participar os mesmos.

3- As instituições subscritoras 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- Por interesse do trabalhador e a pedido deste, as instituições subscritoras poderão liquidar o valor global do subsídio fixado no anexo II numa única prestação anual.

6- 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 subscritoras.

7- 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.

8- 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.

9- Em cada ano as instituições subscritoras definem um montante para cofinanciar formação graduada e pós-graduada mediante candidaturas internas a analisar.

10- Quando as quantias despendidas com a formação graduada e pós-graduada ultrapassarem os 1300,00 €, o trabalhador obriga-se a permanecer ao serviço das instituições subscritoras por período não inferior a 2 anos, contados a partir da data de conclusão dessa formação. O trabalhador subscreverá um documento adicional ao

contrato individual de trabalho. Em caso de incumprimento do referido neste número, o trabalhador obriga-se a indemnizar as instituições subscritoras das despesas suportadas com a referida formação.

Cláusula 63.^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 das instituições subscritoras, 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 ou dos créditos necessários que compõem o currículo do ano em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 64.^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 das instituições subscritoras 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 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 sector bancário após 1 de janeiro de 2008.

Cláusula 65.^a

Classificação da retribuição

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

a) Retribuição mínima de ingresso: a fixada nos termos da cláusula 21.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

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

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

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

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

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

- a) Remuneração por trabalho suplementar;
- b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;
- d) Subsídio de refeição;
- e) Participação nos lucros de exercício;
- f) Gratificações concedidas pelas instituições subscritoras como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 66.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.^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 67.^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 68.^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, preferencialmente no mês de janeiro.

Cláusula 69.^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 70.^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 remuneradas com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 71.^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 contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 72.^a**Remuneração de trabalho suplementar**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.^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 %;

b) 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 75.^a

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

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

sendo R_{hn} = Valor da retribuição da hora normal e T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

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

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

sendo R_{hn} = Valor da retribuição da hora normal e T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 75.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 73.^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 11.^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 auferam 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 74.^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 75.^a**Subsídio de refeição**

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

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

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

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

Cláusula 76.^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 das instituições subscritoras.

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

a) As instituições subscritoras pagam o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia das instituições subscritoras, for utilizado o automóvel do trabalhador, as instituições subscritoras pagam-lhe 0,50 euros por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil das instituições subscritoras 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), as instituições subscritoras aumentarão 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 77.^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 sector bancário ora revogado e na 123.^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 sector bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 78.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- As instituições subscritoras podem 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 instituição subscritora com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 79.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, as instituições subscritoras empregadoras 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 subscritora nos termos fixados pelas partes.

3- Salvo acordo em contrário, a cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição subscritora, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 80.^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 81.^a

Poder disciplinar

1- As instituições subscritoras têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

Cláusula 82.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que as instituições subscritoras, 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 83.^a

Sanções aplicáveis

1- As instituições subscritoras podem 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 84.^a**Sanções abusivas**

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) 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 das instituições subscritoras;
- f) 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) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição subscritora.

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 85.^a**Registo e comunicação de sanções**

1- As instituições subscritoras mantêm 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, as instituições subscritoras fornecem ao sindicato, mediante requerimento deste, a respetiva nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 86.^a**Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito**

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de uma infração disciplinar, as instituições subscritoras comunicam, 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, as instituições subscritoras comunicam, 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 82.^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 87.^a**Suspensão preventiva**

1- Com a notificação da nota de culpa, podem as instituições subscritoras 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 as instituições subscritoras, por escrito, justifiquem que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença nas instituições subscritoras 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 88.^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- As instituições subscritoras, diretamente ou através de instrutor que tenham nomeado, procedem obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considerem patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- As instituições subscritoras não são obrigadas 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 comparecência 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 subscritora, 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, as instituições subscritoras dispõem, 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 89.^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 90.^a**Ilicitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

- a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^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 88.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, as instituições subscritoras apenas podem invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 88.^a, competindo-lhes a prova dos mesmos.

Cláusula 91.^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 as instituições subscritoras na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, as instituições subscritoras podem 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 das instituições subscritoras.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição das instituições subscritoras 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, segurança e saúde no trabalho****Cláusula 92.^a****Princípios gerais em matéria de formação e desenvolvimento profissional**

1- As instituições subscritoras devem proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- Por desenvolvimento profissional deverá entender-se todas as ações promovidas pelas instituições subscritoras, não só, mas também, em matéria de coaching e mentoria.

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

4- A participação ativa dos trabalhadores nas ações de formação e nos programas de desenvolvimento que as instituições subscritoras lhes proporcionam constitui um direito e um dever do trabalhador.

5- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 76.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 93.^a

Trabalho final de curso

1- Quando, para conclusão de pós-graduação, licenciatura, mestrado ou doutoramento, o trabalhador tenha necessidade de desenvolver ações para recolha de elementos destinados a apresentação de trabalho final de curso, poderá ser-lhe concedida a possibilidade de, junto dos serviços adequados, obter acompanhamento para a recolha desses mesmos elementos.

2- A concessão referida no ponto anterior depende:

a) Da apresentação de documento emitido pelo estabelecimento de ensino a declarar essa necessidade e a competente justificação legal;

b) Da possibilidade de libertação temporária do trabalhador dos serviços onde se encontra colocado;

c) Da existência de condições para acolher esse trabalhador no serviço pretendido.

3- O acompanhamento para a recolha de elementos por parte do trabalhador junto das instituições subscritoras carece sempre de aprovação da direção a que respeita e da direção de compliance, esta última no sentido de garantir que a consulta não colide com qualquer norma de supervisão de qualquer uma das entidades reguladoras.

4- Os trabalhadores que realizem com aproveitamento um trabalho final, devem depositar no DRH um duplicado do mesmo e autorizar as instituições subscritoras a fazer dele um uso legítimo, sempre que aproveite ao desenvolvimento de atividade no interesse da instituição.

Cláusula 94.^a

Segurança e saúde no local de trabalho

As instituições subscritoras 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 95.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições subscritoras 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 96.^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 sector 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 97.^a

Plano complementar de pensões

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

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das instituições subscritoras 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, as instituições subscritoras creditarão 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 às instituições subscritoras 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 subscritoras 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 subscritoras 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- As instituições subscritoras estabelecerão 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 98.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições subscritoras garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 96.^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 subscritoras 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 107.^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 subscritoras 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 subscritoras 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 subscritoras, 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 subscritoras 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 subscritoras nos termos da presente secção serão efetuadas logo que esta disponha 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 subscritoras 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 99.^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 a idade legal de reforma em vigor no regime de Segurança Social (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 ou pensionista 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 ilíquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do 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;

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 publicação do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Excecionalmente, e mediante acordo com as instituições subscritoras, pode o trabalhador com idade superior à mínima legal para a reforma da Segurança Social e menos de 70 anos continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e as instituições subscritoras podem, 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 as instituições subscritoras.

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.

13- Fica excecionado do disposto no número 2 da presente cláusula os trabalhadores que à entrada em vigor do presente acordo tenham idade igual ou superior a 60 anos, caso em que a idade de referência é de 65 anos, por opção do trabalhador.

Cláusula 100.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 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 pelas instituições subscritoras 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 outras instituições subscritoras cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do sector bancário referido no número 1 da cláusula 127.^a

Cláusula 101.^a

Diuturnidades nos benefícios sociais

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 99.^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 73.^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 99.^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 98.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 102.^a

Cláusula 102.^a**Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho**

1-O trabalhador das instituições subscritoras 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 instituições subscritoras 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 99.^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 subscritora, 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 pelas instituições subscritoras nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pelas instituições subscritoras o respetivo requerimento.

5-A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo das instituições subscritoras, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 105.^a

6-No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro 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 99.^a

7-Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 106.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que as instituições subscritoras vinham 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 106.^a

Cláusula 103.^a**Antecipação da data de pagamento da pensão**

1-Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 102.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento 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 102.^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 104.^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 da sua residência:

- a) O tempo necessário para efetuar/fazer 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 105.^a**Junta médica**

1- Quando existir desacordo entre as instituições subscritoras 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 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, designada- mente os honorários dos médicos.

Cláusula 106.^a**Falecimento**

1- Por morte do trabalhador, as instituições subscritoras 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- Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega às instituições subscritoras de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles.

11- O prazo de dois anos previsto no número 3, alínea a) é contado da data da entrega nas instituições subscritoras da declaração referida no número anterior.

12- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

13- 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 107.^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 11.^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 61.^a

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 99.^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.

Cláusula 108.^a

Seguro de saúde

1- Os trabalhadores das instituições subscritoras beneficiam de seguro de saúde, cujas condições são as definidas anualmente pelo conselho de administração.

2- O referido seguro é extensivo aos reformados e respetivos agregados familiares até ao limite de idade acordado com a seguradora.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

SubsídiosCláusula 109.^a**Subsídio infantil**

- 1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.
- 2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.
- 3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.
- 4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.
- 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.
- 6- A par deste subsídio, o conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição do subsídio complementar infantil.

Cláusula 110.^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 das instituições subscritoras 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.
- 5- O conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição do subsídio complementar de estudo.

Cláusula 111.^a**Subsídio de apoio familiar**

- 1- São atribuídos aos trabalhadores com filhos deficientes, comprovadamente beneficiários do abono complementar ou subsídio mensal vitalício, uma prestação pecuniária mensal por filho deficiente, desde que este integre o agregado familiar, de montante a definir anualmente pelo conselho de administração.
- 2- O subsídio previsto nesta cláusula é acumulável com o subsídio infantil, caso reúna os requisitos de acesso ao mesmo.

Cláusula 112.^a**Subsídio de apoio à natalidade**

- 1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.
- 2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 109.^a

Cláusula 113.^a**Subsídio social de alojamento**

O conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição de um subsídio social de alojamento aos trabalhadores que tenham filhos a estudar fora do seu domicílio.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitaçãoCláusula 114.^a**Enquadramento**

1- As instituições subscritoras 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 pelas instituições subscritoras, nos termos do artigo 4.º do regulamento de crédito à habitação.

Cláusula 115.^a**Limites gerais do valor do empréstimo**

O valor máximo do empréstimo é a 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 116.^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 117.^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 119.^a e 120.^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 118.^a**Beneficiários**

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

- a) Os trabalhadores das instituições subscritoras 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 subscritoras 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 sector 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.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea a) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abranja 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 os sindicatos subscritores 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 sector bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com os sindicatos subscritores 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 casados 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 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 119.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições subscritoras constam do anexo VI.

2- Na situação prevista nos números 5, 6, 7 e 9 da cláusula 118.^a, as contribuições para o 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 subscritoras que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea a), do ACT agora revogado.

Cláusula 120.^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 99.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 101.^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 deste 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 119.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 106.^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 102.^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 sector 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 da Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea e) do número anterior: A verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela da Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 118.^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 119.^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 118.^a, número 6 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 pelas instituições subscritoras 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 pelas instituições subscritoras 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 121.^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 119.^a e no número 1 e nas alíneas a) e b) do número 3 da cláusula 120.^a

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 119.^a e 120.^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 120.^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 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 dos SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 122.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores das instituições subscritoras é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições transitórias

Cláusula 123.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo coletivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido na cláusula 127.^a

Cláusula 124.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das instituições subscritoras ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea *a)* do número 4 e número 5 da cláusula 144.^a do acordo coletivo de trabalho do sector bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

Cláusula 125.^a

Atividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 8.^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 126.^a

Complemento de mérito

Aos trabalhadores a quem tiver sido atribuído complemento de mérito à data da entrada em vigor do presente acordo, o mesmo será considerado para efeitos da cláusula 65.^a, número 2 e 99.^a

TÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 127.^a

Âmbito de aplicação

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 instituições e pela Federação do Sector Financeiro - FEBASE, em representação dos Sindicatos dos Bancários do Norte, do Centro e do Sul e Ilhas, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011, com as alterações publicadas 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*.

Cláusula 128.^a

Aplicação no tempo

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

Cláusula 129.^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 130.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 131.^a

Envio de documentos, mapas e registos

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

Cláusula 132.^a

Reembolsos

1- O trabalhador deve devolver às instituições subscritoras o valor de subsídio ou prestação por estas atribuídas 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.

2- Sem prejuízo da obrigação mencionada no número anterior, as instituições subscritoras deverão notificar o trabalhador da devolução prevista na presente cláusula.

ANEXO I

Categorias e respetivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Sub-director	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gerente	11
		Sub-gerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
	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	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Apoio geral	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 das instituições subscritoras. 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, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 937,82 euros em 2023, 965,95 euros em 2024 e 990,10 € em 2025;

b) Grupo C - 760,00 euros em 2023, 820,00 euros em 2024 e 870,00 euros em 2025.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	2023	2024	2025
18	2 983,55 €	3 073,06 €	3 149,89 €
17	2 697,77 €	2 778,70 €	2 848,17 €
16	2 509,91 €	2 585,21 €	2 649,84 €
15	2 312,31 €	2 381,68 €	2 441,22 €
14	2 110,33 €	2 173,64 €	2 227,98 €
13	1 915,30 €	1 972,76 €	2 022,08 €
12	1 755,69 €	1 808,36 €	1 853,57 €
11	1 617,26 €	1 665,78 €	1 707,42 €
10	1 446,53 €	1 489,93 €	1 527,18 €
9	1 330,43 €	1 370,34 €	1 404,60 €
8	1 205,26 €	1 241,42 €	1 272,46 €
7	1 115,36 €	1 148,82 €	1 177,54 €
6	1 059,88 €	1 091,68 €	1 118,97 €
5	937,82 €	965,95 €	990,10 €
4	814,08 €	838,50 €	870,00 €
3	760,00 €	820,00 €	870,00 €
2	760,00 €	820,00 €	870,00 €
1	760,00 €	820,00 €	870,00 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.^a, números 3 e 4): 21,10 euros em 2023, 21,73 euros em 2024 e 22,27 euros em 2025.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 44,76 euros em 2023, 46,10 euros em 2024 e 47,25 euros em 2025.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 147,66 euros em 2023, 152,09 euros em 2024 e 155,89 euros em 2025.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 10,97 euros em 2023, 11,30 euros em 2024 e 11,60 euros em 2025.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.^a, número 5): 162 025,92 euros em 2023, 166 886,70 euros em 2024 e 171 058,87 euros em 2025.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.^a, número 2):

162 025,92 euros em 2023, 166 886,70 euros em 2024 e 171 058,87 euros em 2025.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.^a, número 1): 27,50 euros em 2023, 28,33 euros em 2024 e 29,04 euros em 2025.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 30,58 euros em 2023, 31,50 euros em 2024 e 32,29 euros em 2025;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 43,20 euros em 2023 e 44,50 euros em 2024 e 45,61 euros em 2025;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 53,68 euros em 2023, 55,29 euros em 2024 e 56,67 euros em 2025.;

d) Ensino secundário - 65,21 euros em 2023, 67,17 euros em 2024 e 68,85 euros em 2025;

e) Ensino superior - 74,71 euros em 2023, 76,95 euros em 2024 e 78,87 euros em 2025.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 112.^a): 848,58 euros em 2023, 874,04 euros em 2024, 895,89 euros em 2025.

12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.^a): 197 878,17 euros em 2023, 203 814,52 euros em 2024 e 250 000,00 euros em 2025.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2023

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	54,45	35,37	16,32
	Parcial	27,21	8,17	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	34,26	17,13	0,00
	Parcial	17,13	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	130,63	81,65	32,66
	Parcial	65,31	16,32	0,00

Ajudas de custo em 2024

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	56,08	36,43	16,81
	Parcial	28,03	8,42	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	35,29	17,64	0,00
	Parcial	17,64	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	134,55	84,10	33,64
	Parcial	67,27	16,81	0,00

Ajudas de custo em 2025

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	57,48	37,34	17,23
	Parcial	28,73	8,63	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	36,17	18,08	0,00
	Parcial	18,08	0,00	0,00

No estrangeiro	Total	137,91	86,20	34,48
	Parcial	68,95	17,23	0,00

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

	1.º período	2.º período	Último período
Anos completos de serviço do trabalhador	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 em 2023

Nível em que se encontra o trabalhador	2023	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 567,96	1 193,41
17	2 317,31	1 079,11
16	2 139,45	1 003,97
15	1 973,17	924,92
14	1 803,59	844,13
13	1 648,31	766,10
12	1 526,02	760,00
11	1 419,63	760,00
10	1 285,38	760,00
9	1 183,04	760,00
8	1 071,75	760,00
7	994,73	760,00
6	950,10	760,00
5	851,32	760,00
4	760,00	760,00
3	760,00	760,00
2	760,00	760,00
1	760,00	760,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2024

Nível em que se encontra o trabalhador	2024	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 645,00	1 229,21
17	2 386,83	1 111,48
16	2 203,63	1 034,09
15	2 032,37	952,67
14	1 857,70	869,45
13	1 697,76	820,00
12	1 571,80	820,00
11	1 462,22	820,00

10	1 323,94	820,00
9	1 218,53	820,00
8	1 103,90	820,00
7	1 024,57	820,00
6	978,60	820,00
5	876,86	820,00
4	820,00	820,00
3	820,00	820,00
2	820,00	820,00
1	820,00	820,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2025

Nível em que se encontra o trabalhador	2025	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 711,13	1 259,94
17	2 446,50	1 139,27
16	2 258,72	1 059,94
15	2 083,18	976,49
14	1 904,14	891,19
13	1 740,20	870,00
12	1 611,10	870,00
11	1 498,78	870,00
10	1 357,04	870,00
9	1 248,99	870,00
8	1 131,50	870,00
7	1 050,18	870,00
6	1 003,07	870,00
5	898,78	870,00
4	870,00	870,00
3	870,00	870,00
2	870,00	870,00
1	870,00	870,00

Valores em euros.

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Mensalidades mínimas de reforma	2023	2024	2025
Grupos A e B	814,08	838,50	870,00
Telefonista	760,00	820,00	870,00
Contínuo/porteiro e motorista/apoio geral	760,00	820,00	870,00

Valores em euros.

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2023	2024	2025
Por cada trabalhador no ativo	141,47	145,71	149,35
Por cada reformado	98,72	101,68	104,22
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	41,60	42,85	43,92
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	21,75	22,40	22,96
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	20,86	21,49	22,03

Valores em euros.

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
A	Diretiva	Diretor	Diretor
		Diretor adjunto	Diretor adjunto
		Sub-director	Sub-director

B	Comercial	Diretor comercial	Gerente de zona
		Gerente	Gerente
		Sub-gerente	Sub-gerente
		Gestor de cliente	Gestor de cliente Cambista Promotor comercial
		Assistente comercial	(Grupo I)
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 Sub inspetor/Inspetor adjunto Analista informática/Analista de OM Técnico grau IV Programador informático Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspeção
B	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Sub chefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe sector/Sub chefe secção/ Sub chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informático (Grupo I)
C	Apoio	Telefonista/Rececionista	Grupo II
		Contínuo/Porteiro	Grupo III
		Motorista	Grupo III
		Apoio geral	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 estiver previsto nas instituições subscritoras para os clientes de crédito à habitação.

3- Cabe às instituições subscritoras, 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 pelas instituições subscritoras, 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 115.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 nas instituições subscritoras 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 pelas instituições subscritoras 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 subscritoras 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 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 das instituições subscritoras em 31 de dezembro do ano anterior.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

As instituições subscritoras reservam-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 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 as instituições subscritoras, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como cotitular 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 as instituições subscritoras 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 das instituições subscritoras.

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 às instituições subscritoras que 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 as instituições subscritoras estão interessadas neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante as instituições subscritoras 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 previsto 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 disponibilizado pelas instituições subscritoras.

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 pelas instituições subscritoras.

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 considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea f) 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, as instituições subscritoras podem aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 14.º

Cessação de funções

1- Se o mutuário deixar de exercer funções nas instituições subscritoras 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 nas instituições subscritoras fora dos casos previstos no número 1, o em- préstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pelas instituições subscritoras 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 as instituições subscritoras.

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 pelas instituições subscritoras.

2- As instituições subscritoras devem, 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.

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 nas instituições subscritoras 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 $A \times 3 + 350 \text{ €}$ - 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 pelas instituições subscritoras;

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 peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pelas instituições subscritoras.

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 próprio, 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 às instituições subscritoras, 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.

ANEXO IX

Disposições especiais temporárias e transitórias

Cláusula 1.^a

Âmbito e duração

As presentes disposições entram em vigor no dia seguinte à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que publicar o presente acordo e caduca automaticamente em 31 de dezembro de 2017, a não ser que outra data, anterior, venha a ser convencionada, por acordo das partes.

Cláusula 2.^a

Retribuições e outras prestações pecuniárias

1- Durante o período transitório não se aplicam as disposições das seguintes cláusulas: 22.^a, 72.^a e 73.^a (sem prejuízo do direito à contagem ininterrupta do tempo para vencimento das diuturnidades vincendas).

2- As cláusulas do presente acordo transitoriamente não aplicadas, e melhor identificadas no número 1, não impedem a aplicação dos correspondentes preceitos do Código do Trabalho, sempre que existam.

3- As instituições subscritoras comprometem-se a aplicar a 1 de janeiro de 2018 as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária que constam do ACT da Banca atualmente em vigor, com os valores que vigorarem à data.

4- O congelamento das promoções decorrentes das presentes disposições transitórias não prejudica a contagem do tempo para a obtenção das mesmas no ano em que voltarem a ser consideradas.

5- Durante o período transitório as instituições subscritoras comprometem-se a realizar um estudo de planeamento remuneratório com vista a propugnar pela equidade salarial, vertida numa tabela salarial base para todas as instituições subscritoras.

Cláusula 3.^a

Crédito à habitação e outros créditos

1- A pedido do trabalhador, as condições contratuais do crédito habitação, ou de outros créditos de que aquele seja titular, podem ser alteradas no sentido de reduzir a prestação mensal devida até um valor equivalente ao que a não aplicação das cláusulas de expressão pecuniária gerem na esfera jurídica do trabalhador.

2- A revisão das condições contratuais dos créditos contraídos pelos trabalhadores junto das instituições subscritoras pode ser realizada com recurso a:

a) Carência de capital, total ou parcial, durante o período de vigência previsto na cláusula 1.^a, com obrigação de restituição por parte do trabalhador na eventualidade de se verificar o disposto na cláusula 4.^a, o que será feito mediante dedução ao valor a receber, ou através de outra forma acordada entre as instituições subscritoras e cada trabalhador;

b) Prolongamento do prazo de amortização do crédito contraído e revisto até ao limite máximo de 70 anos de idade.

Cláusula 4.^a

Distribuição extraordinária de resultados

Nos dois anos subsequentes à cessação da aplicação das presentes disposições e havendo resultado positivo consolidado das instituições subscritoras no exercício económico imediatamente anterior, ou, não havendo

resultados positivos nesses anos, nos anos seguintes àquele em que o exercício económico seja positivo, o conselho de administração executivo irá propor em assembleia geral da associação mutualista, ou a quem couber deliberar sobre a distribuição de resultados, a atribuição de um valor de distribuição de resultados pelos trabalhadores de até ao montante de 5 % dos resultados positivos obtidos nesse ano, a fim de compensar os trabalhadores pela aplicação das presentes disposições transitórias.

Cláusula 5.^a

Não recurso ao despedimento coletivo

Durante o período de vigência previsto na cláusula 1.^a, as instituições subscritoras comprometem-se a não recorrer a rescisões unilaterais por despedimento coletivo, desde que a cada momento as medidas implementadas sejam suficientes para cumprir os objetivos de custos com pessoal não superior a 165 M €, salvaguardando situações de extinção de atividades associadas a alienações.

Lisboa, 6 de junho de 2025.

Pela Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias, anteriormente designado Sindicato dos Bancários do Centro:

Gentil Reboleira Louro, secretário adjunto da direção, na qualidade de mandatário.

João Miguel Silva Lopes, vogal da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus, mandatária e secretária da direção.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, mandatário e vogal da direção.

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

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, mandatário e vice-presidente da direção.

Cláudia Marina Moreira Silva, mandatária e vogal da direção.

Depositado a 7 de agosto de 2025, a fl. 113 do livro n.º 13, com o n.º 231/2025, 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 Caixa Económica Montepio Geral, Caixa Económica Bancária, SA e outra e o Sindicato Independente da Banca - Alteração salarial e outras e texto consolidado

(Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017, com revisões publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021 e n.º 1, de 8 de janeiro de 2022.)

Lisboa, 6 de junho de 2025.

Entre a Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA e o Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, por um lado e, por outro, o Sindicato Independente da Banca, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do ACT 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 7, de 22 de fevereiro de 2017, com alterações posteriores, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021 e n.º 1, de 8 de janeiro de 2022, 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 aplica-se às instituições subscritoras, Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68110 e 68200) e Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), sem prejuízo de posteriores adesões, e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Independente da Banca (SIB).

2-Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 2 empregadores e cerca de 135 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3-(...)

4-(...)

Cláusula 16.^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 poder ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3-A instituição deve comunicar ao sindicato, a pedido, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 20.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

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

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 54.^a**Suspensão de férias**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

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), b) e c) do número 3 da cláusula 55.^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, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto na cláusula 51.^a

SECÇÃO V

FaltasCláusula 55.^a**Tipos de faltas**

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

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) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) (...);

l) 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;

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

3- (...)

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 da 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 em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum 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), b) e c) do no 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- (...)

7- (...)

8- (...)

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 100.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 de março de 1996

1- (...)

2- (...)

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de março de 1996, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outras instituições subscritoras cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do sector bancário referido no número 1 da cláusula 127.^a

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 112.^a

Subsídio de apoio à natalidade

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

2- (...)

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 887,68 euros em 2021, 897,44 euros em 2022, 937,82 euros em 2023, 965,95 euros em 2024 e 990,10 euros em 2025;

b) Grupo C - 665,00 euros em 2021, 705,00 euros em 2022, 760,00 euros em 2023, 820,00 euros em 2024 e 870,00 euros em 2025.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	2021	2022	2023	2024	2025
18	2 826,80 €	2 855,07 €	2 983,55 €	3 073,06 €	3 149,89 €
17	2 556,04 €	2 581,60 €	2 697,77 €	2 778,70 €	2 848,17 €
16	2 378,05 €	2 401,83 €	2 509,91 €	2 585,21 €	2 649,84 €
15	2 190,83 €	2 212,74 €	2 312,31 €	2 381,68 €	2 441,22 €
14	1 999,46 €	2 019,45 €	2 110,33 €	2 173,64 €	2 227,98 €
13	1 814,67 €	1 832,82 €	1 915,30 €	1 972,76 €	2 022,08 €
12	1 661,81 €	1 680,09 €	1 755,69 €	1 808,36 €	1 853,57 €
11	1 530,78 €	1 547,62 €	1 617,26 €	1 665,78 €	1 707,42 €
10	1 369,18 €	1 384,24 €	1 446,53 €	1 489,93 €	1 527,18 €
9	1 259,29 €	1 273,14 €	1 330,43 €	1 370,34 €	1 404,60 €
8	1 140,81 €	1 153,36 €	1 205,26 €	1 241,42 €	1 272,46 €
7	1 055,72 €	1 067,33 €	1 115,36 €	1 148,82 €	1 177,54 €
6	1 003,20 €	1 014,24 €	1 059,88 €	1 091,68 €	1 118,97 €
5	887,68 €	897,44 €	937,82 €	965,95 €	990,10 €
4	770,54 €	779,02 €	814,08 €	838,50 €	870,00 €
3	669,88 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €	870,00 €
2	665,00 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €	870,00 €
1	665,00 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €	870,00 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.^a, números 3 e 4): 19,97 euros em 2021, 20,19 euros em 2022, 21,10 euros em 2023, 21,73 euros em 2024 e 22,27 euros em 2025.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 42,36 euros em 2021, 42,83 euros em 2022, 44,76 euros em 2023, 46,10 euros em 2024 e 47,25 euros em 2025.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 139,76 euros em 2021, 141,30 euros em 2022, 147,66 euros em 2023, 152,09 euros em 2024 e 155,89 euros em 2025.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 9,76 euros em 2021, 10,50 euros em 2022, 10,97 euros em 2023, 11,30 euros em 2024 e 11,60 euros em 2025.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.^a, número 5): 153 361,75 euros em 2021, 155 048,73 euros em 2022, 162 025,92 euros em 2023, 166 886,70 euros em 2024 e 171 058,87 euros em 2025.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.^a, número 2):
153 361,75 euros em 2021, 155 048,73 euros em 2022, 162 025,92 euros em 2023, 166 886,70 euros em 2024 e 171 058,87 euros em 2025.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.^a, número 1): 26,03 euros em 2021, 26,32 euros em 2022, 27,50 euros em 2023, 28,33 euros em 2024 e 29,04 euros em 2025.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,94 euros em 2021, 29,26 euros em 2022, 30,58 euros em 2023, 31,50 euros em 2024 e 32,29 euros em 2025;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,89 euros em 2021, 41,34 euros em 2022, 43,20 euros em 2023, 44,50 euros em 2024 e 45,61 euros em 2025;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,81 euros em 2021, 51,37 euros em 2022, 53,68 euros em 2023, 55,29 euros em 2024 e 56,67 euros em 2025;

d) Ensino secundário - 61,72 euros em 2021, 62,40 euros em 2022, 65,21 euros em 2023, 67,17 euros em 2024 e 68,85 euros em 2025;

e) Ensino superior - 70,71 euros em 2021, 71,49 euros em 2022, 74,71 euros em 2023, 76,95 euros em 2024 e 78,87 euros em 2025.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 112.ª): 803,21 € em 2021, 812,04 € em 2022, 848,58 € em 2023, 874,04 € em 2024 e 896,89 € em 2025.

12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.ª): 187 296,83 euros em 2021, 189 357,10 euros em 2022, 197 878,17 euros em 2023, 203 814,52 euros em 2024 e 250 000,00 euros em 2025.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2021

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,53	33,48	15,45
	Parcial	25,76	7,73	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,42	16,21	0,00
	Parcial	16,21	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	123,64	77,28	30,91
	Parcial	61,82	15,45	0,00

Ajudas de custo em 2022

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	52,10	33,85	15,62
	Parcial	26,04	7,82	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,78	16,39	0,00
	Parcial	16,39	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	125,00	78,13	31,25
	Parcial	62,50	15,62	0,00

Ajudas de custo em 2023

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	54,45	35,37	16,32
	Parcial	27,21	8,17	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	34,26	17,13	0,00
	Parcial	17,13	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	130,63	81,65	32,66
	Parcial	65,31	16,32	0,00

Ajudas de custo em 2024

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	56,08	36,43	16,81
	Parcial	28,03	8,42	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	35,29	17,64	0,00
	Parcial	17,64	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	134,55	84,10	33,64
	Parcial	67,27	16,81	0,00

Ajudas de custo em 2025

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	57,48	37,34	17,23
	Parcial	28,73	8,63	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	36,17	18,08	0,00
	Parcial	18,08	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	137,91	86,20	34,48
	Parcial	68,95	17,23	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões em 2021

Nível em que se encontra o trabalhador	2021	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 433,05	1 130,71
17	2 195,56	1 022,42
16	2 027,05	951,23
15	1 869,50	876,33
14	1 708,83	799,78
13	1 561,71	725,85
12	1 444,42	665,00
11	1 343,72	665,00
10	1 216,65	665,00
9	1 119,78	665,00
8	1 014,44	665,00
7	941,53	665,00
6	899,30	665,00
5	805,80	665,00
4	710,42	665,00
3	665,00	665,00
2	665,00	665,00
1	665,00	665,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2022

Nível em que se encontra o trabalhador	2022	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 457,38	1 142,02
17	2 217,52	1 032,64
16	2 047,32	960,74
15	1 888,20	885,09
14	1 725,92	807,78
13	1 577,33	733,11
12	1 460,31	705,00
11	1 358,50	705,00
10	1 230,03	705,00

9	1 132,10	705,00
8	1 025,60	705,00
7	951,89	705,00
6	909,19	705,00
5	814,66	705,00
4	718,23	705,00
3	705,00	705,00
2	705,00	705,00
1	705,00	705,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2023

Nível em que se encontra o trabalhador	2023	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 567,96	1 193,41
17	2 317,31	1 079,11
16	2 139,45	1 003,97
15	1 973,17	924,92
14	1 803,59	844,13
13	1 648,31	766,10
12	1 526,02	760,00
11	1 419,63	760,00
10	1 285,38	760,00
9	1 183,04	760,00
8	1 071,75	760,00
7	994,73	760,00
6	950,10	760,00
5	851,32	760,00
4	760,00	760,00
3	760,00	760,00
2	760,00	760,00
1	760,00	760,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2024

Nível em que se encontra o trabalhador	2024	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 645,00	1 229,21
17	2 386,83	1 111,48
16	2 203,63	1 034,09
15	2 032,37	952,67
14	1 857,70	869,45
13	1 697,76	820,00
12	1 571,80	820,00
11	1 462,22	820,00
10	1 323,94	820,00
9	1 218,53	820,00
8	1 103,90	820,00
7	1 024,57	820,00
6	978,60	820,00
5	876,86	820,00
4	820,00	820,00
3	820,00	820,00
2	820,00	820,00
1	820,00	820,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2025

Nível em que se encontra o trabalhador	2025	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 711,13	1 259,94
17	2 446,50	1 139,27
16	2 258,72	1 059,94
15	2 083,18	976,49
14	1 904,14	891,19
13	1 740,20	870,00
12	1 611,10	870,00
11	1 498,78	870,00
10	1 357,04	870,00
9	1 248,99	870,00

8	1 131,50	870,00
7	1 050,18	870,00
6	1 003,07	870,00
5	898,78	870,00
4	870,00	870,00
3	870,00	870,00
2	870,00	870,00
1	870,00	870,00

Valores em euros.

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Mensalidades mínimas de reforma	2021	2022	2023	2024	2025
Grupos A e B	770,54	779,02	814,08	838,50	870,00
Telefonista	669,88	705,00	760,00	820,00	870,00
Contínuo/porteiro e motorista	665,00	705,00	760,00	820,00	870,00
Apoio geral	665,00	705,00	760,00	820,00	870,00

Valores em euros.

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2021	2022	2023	2024	2025
Por cada trabalhador no ativo	133,91	135,38	141,47	145,71	149,35
Por cada reformado	93,44	94,47	98,72	101,68	104,22
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	39,38	39,81	41,6	42,85	43,92
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,58	20,81	21,75	22,4	22,96
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	19,74	19,96	20,86	21,49	22,03

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

Pela Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, presidente da direção.

Paulo Jorge Marques Carreira, vice-presidente da direção.

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 aplica-se às instituições subscritoras, Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA (CAE principal 64190 e CAE secundário 68110 e 68200) e Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921), sem prejuízo de posteriores adesões, e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Independente da Banca (SIB).

2-Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 2 empregadores e cerca de 135 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 subscritoras, 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 das instituições subscritoras 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 legais.

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 subscritoras procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;
- c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 97.^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 seis elementos, sendo três nomeados pelo sindicato signatário e outros três pelas instituições subscritoras.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

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

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

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e 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 subscritoras 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.

Cláusula 7.^a

Reclamação e recurso

1- É reconhecido aos trabalhadores o direito de solicitar a revogação ou modificação de decisões que no seu entender afetem os seus direitos.

2- O direito reconhecido no número anterior pode ser exercido, consoante os casos, mediante:

- a) Reclamação para o autor da decisão;
- b) Recurso para o superior hierárquico do autor da decisão;
- c) Recurso para a DRH.

3- A reclamação ou recurso devem ser apresentados por escrito e fundamentadamente, no prazo de 15 dias a contar da data em que o interessado teve conhecimento da decisão.

4- A pessoa ou direção a que o trabalhador reclama ou recorre deve responder por escrito e fundamentadamente ao trabalhador no prazo de 30 dias a contar do momento que é notificado da(o) mesma(o).

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 8.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, nas instituições subscritoras, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários do sindicato, ou secretário-geral ou presidente de central sindical, no conselho diretivo do SAMS/SIB, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- 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 as instituições subscritoras, 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 dos sindicatos dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea k) do número 2 da cláusula 55.^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.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelas instituições subscritoras 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 1 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 subscritoras, 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 das instituições subscritoras, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pelas instituições subscritoras;

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.

Cláusula 9.^a

Quotização sindical

1- As instituições subscritoras descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estas devidas ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

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

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

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

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 10.^a

Condições e critérios de admissão

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

Cláusula 11.^a

Determinação da antiguidade

1-Sem prejuízo no previsto no número 3 da presente cláusula, para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 73.^a, 99.^a e 100.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada 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.

3-Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 99.^a e 100.^a e para os contratos de trabalho celebrados após a entrada em vigor do presente acordo, as instituições subscritoras reconhecem o tempo de serviço prestado noutras instituições de crédito sempre que esta também reconheça o tempo de serviço prestado nas instituições subscritoras, em condições de reciprocidade, comprometendo-se as instituições subscritoras de informar o trabalhador desse facto no contrato de trabalho.

Cláusula 12.^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 13.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 14.^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 15.^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 16.^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 poder ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3- A instituição deve comunicar ao sindicato, a pedido, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 17.^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 subscritoras, 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 as instituições subscritoras, 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 retomarà 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 as instituições subscritoras e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 18.^a

Deveres das instituições subscritoras

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

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 ao sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, nele inscrito, 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.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelas instituições subscritoras 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 19.^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 32.^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 20.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido às instituições subscritoras:

- a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 29.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas instituições subscritoras 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.

CAPÍTULO II**Prestação do trabalho****SECÇÃO I****Estatuto profissional****Cláusula 21.^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 subscritoras;

c) Grupo C - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias das instituições subscritoras.

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 22.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, as instituições subscritoras devem 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- 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 sector bancário revogado aquando do acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

5- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 8.^a

Cláusula 23.^a

Apreciação especial

1- O trabalhador que não for promovido no decurso de um período de 5 anos, será objeto de uma apreciação especial, salvo se já se encontrar com nível superior aos definidos nas alíneas a) e b) do número 1 da cláusula anterior.

2- Para o efeito, a DRH, após concluída a avaliação anual, deverá recolher as posições do diretor respetivo, de dois outros superiores hierárquicos diretos e, se houver, de um responsável intermédio, e submeterá a apreciação do conselho de administração a possibilidade, ou não, de promoção.

3- O resultado da apreciação será dado a conhecer ao trabalhador nos 15 dias subsequentes à decisão.

4- A apreciação referida no número 1 será repetida em cada período de 3 anos, se a situação se mantiver.

Cláusula 24.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.^a anterior, as instituições subscritoras podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 25.^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 as instituições subscritoras e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.^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 26.^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 27.^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 terá o período máximo de 12 meses completos, podendo com o acordo das partes ser renovável por um igual período de tempo, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 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 28.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador é objeto de avaliação nos termos definidos pelas instituições subscritoras.

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

3- O trabalhador tem direito a uma reunião anual sobre o resultado da sua avaliação e sobre o seu desempenho profissional, sendo obrigação da chefia proceder à realização da mesma.

4- Constitui obrigação da chefia partilhar anualmente com os seus trabalhadores os objetivos para cada exercício e as medidas definidas para a sua implementação.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 29.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- As instituições subscritoras 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- As instituições subscritoras podem transferir o trabalhador para:

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

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

3- Fora dos casos previstos no número 2, as instituições subscritoras não podem 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, as instituições subscritoras devem comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias da data da nova colocação e, no caso de não ser possível o cumprimento deste prazo, a data da transferência carecerá da concordância escrita do trabalhador.

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 as instituições subscritoras provarem que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, as instituições subscritoras custearão 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 de 25 % do valor estabelecido na cláusula 76.^a, número 2, alínea *b)*, 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 pelas instituições subscritoras não se aplica o disposto nas alíneas *a)* e *b)* anteriores.

9- O disposto no presente artigo não se aplica quando a mobilidade resulte da iniciativa do trabalhador, sem prejuízo de algum benefício que as instituições subscritoras considerem associar à transferência.

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

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 30.^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 as instituições subscritoras 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 trinta e cinco horas, em média, num período de quatro meses;

c) As instituições subscritoras 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 32.^a

4- As instituições subscritoras podem pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 31.^a**Registo dos tempos de trabalho**

As instituições subscritoras devem, 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 32.^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 33.^a**Horário de trabalho**

1- O horário de trabalho é fixado pelas instituições subscritoras, 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 34.^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 subscritoras, 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 35.^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 34.^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 36.^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 as instituições subscritoras anuírem 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 37.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, as instituições subscritoras podem 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 das instituições subscritoras; (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 preestabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresse entre as instituições subscritoras e o trabalhador.

Cláusula 38.^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 3 da cláusula 30.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre as instituições subscritoras 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 45.^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- As instituições subscritoras devem ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 39.^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 sector 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 37.^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 revogado aquando do acordo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2017.

Cláusula 40.^a**Mapas de horário**

As instituições subscritoras disponibilizam ao sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 36.^a a 38.^a

Cláusula 41.^a**Regime geral do trabalho suplementar**

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições subscritoras 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 das instituições subscritoras 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 pelas instituições subscritoras 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 42.^a**Regime especial de trabalho suplementar**

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura 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 43.^a**Registo de trabalho suplementar**

As entidades patronais devem manter, no local de trabalho, um registo de onde constem as horas do dia efetuadas por cada trabalhador em regime de trabalho suplementar, o qual deve ser atualizado antes e logo após a realização desse trabalho, e visado pelo trabalhador a seguir à sua prestação.

Cláusula 44.^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 das instituições subscritoras.

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 feriadosCláusula 45.^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 37.^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 46.^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 as instituições subscritoras, no sentido da aplicação do disposto no número 9 da cláusula 48.^a

Cláusula 47.^a**Feriados**

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

Cláusula 48.^a**Duração do período de férias**

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Os trabalhadores beneficiam de um acréscimo anual de férias de 1 ou 2 dias úteis a partir do ano em que perfizerem, respetivamente, 15 ou 20 anos completos de bom e efetivo serviço numa das instituições subscritoras.

3- Para efeitos da determinação dos anos de bom e efetivo serviço, referidos nos números 1 e 2 desta cláusula, só não são contados:

a) Os anos em que os respetivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de vinte e dois dias úteis.

4- Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho, incluindo o ocorrido em deslocação de serviço;

b) As previstas na cláusula 122.^a;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adotivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados, e ausências por motivos de cirurgia em regime ambulatorio;

g) Exercício de funções dos órgãos estatutários dos sindicatos, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais, delegados sindicais e demais estruturas representativas dos trabalhadores (nomeadamente comissões de trabalhadores e comissões para a higiene e saúde no trabalho).

5- 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.

6- 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.

7- 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.

8- 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.

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

Cláusula 49.^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 50.^a**Férias seguidas ou interpoladas**

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre as instituições subscritoras 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 51.^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 as instituições subscritoras.

4- Na falta de acordo, cabe às instituições subscritoras a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço das instituições subscritoras, 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 52.^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 das instituições subscritoras.

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 das instituições subscritoras, 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 as instituições subscritoras 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 das instituições subscritoras 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 das instituições subscritoras, 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 53.^a**Férias no ano de cessação do contrato**

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, as instituições subscritoras pagam 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 54.^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 às instituições subscritoras.

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, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 51.^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, podem as instituições subscritoras 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)*, *b)* e *c)* do número 3 da cláusula 55.^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, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto na cláusula 51.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 55.^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 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) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

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

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelas instituições subscritoras;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

l) 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;

m) 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 da 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 em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum 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), b) e c) 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 pelas instituições subscritoras, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

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

Cláusula 56.^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 das instituições subscritoras;

c) As previstas na alínea j) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária das instituições subscritoras;

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 57.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas às instituições subscritoras com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas às instituições subscritoras logo que possível.

3- As instituições subscritoras podem, 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 58.^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 59.^a

Dispensa de assiduidade

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade nos seguintes dias:

- a) Na véspera de Natal;
- b) No seu dia de aniversário;
- c) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade básica.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 60.^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 61.^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 9.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiais

Cláusula 62.^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 subscritoras podem compartilhar os mesmos.

3- As instituições subscritoras 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- Por interesse do trabalhador e a pedido deste, as instituições subscritoras poderão liquidar o valor global do subsídio fixado no anexo II numa única prestação anual.

6- 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 subscritoras.

7- 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.

8- 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.

9- Em cada ano as instituições subscritoras definem um montante para cofinanciar formação graduada e pós-graduada mediante candidaturas internas a analisar.

10- Quando as quantias despendidas com a formação graduada e pós-graduada ultrapassarem os 1300,00 €, o trabalhador obriga-se a permanecer ao serviço das instituições subscritoras por período não inferior a 2 anos, contados a partir da data de conclusão dessa formação. O trabalhador subscreverá um documento adicional ao contrato individual de trabalho. Em caso de incumprimento do referido neste número, o trabalhador obriga-se a indemnizar as instituições subscritoras das despesas suportadas com a referida formação.

Cláusula 63.^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 das instituições subscritoras, 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 ou dos créditos necessários que compõem o currículo do ano em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 64.^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 das instituições subscritoras 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 sector bancário após 1 de janeiro de 2008.

Cláusula 65.^a

Classificação da retribuição

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

a) Retribuição mínima de ingresso: a fixada nos termos da cláusula 21.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

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

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

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

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

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

a) Remuneração por trabalho suplementar;

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

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

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pelas instituições subscritoras como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 66.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.^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 67.^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 68.^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, preferencialmente no mês de janeiro.

Cláusula 69.^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 70.^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 71.^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 contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 72.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1-Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.^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 %.

b) 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 75.^a

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

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

sendo R_{hn} = Valor da retribuição da hora normal e T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

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

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

sendo R_{hn} = Valor da retribuição da hora normal e T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5-Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 75.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 73.^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 11.^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 auferiam 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 74.^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 75.^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 76.^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 das Instituições subscritoras.

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

a) As instituições subscritoras pagam o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia das instituições subscritoras, for utilizado o automóvel do trabalhador, as instituições subscritoras pagam-lhe 0,50 euros por quilómetro, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil das instituições subscritoras 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), as instituições subscritoras aumentarão 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 77.^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 sector bancário ora revogado e na 123.^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 sector bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 78.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- As instituições subscritoras podem 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 instituição subscritora com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 79.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, as instituições subscritoras 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 subscritora nos termos fixados pelas partes.

3- Salvo acordo em contrário, a cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição subscritora, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 80.^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 81.^a

Poder disciplinar

1- As instituições subscritoras têm poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

Cláusula 82.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que as instituições subscritoras, 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 83.^a

Sanções aplicáveis

1- As instituições subscritoras podem 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 84.^a

Sanções abusivas

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

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

e) 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 das instituições subscritoras;

f) 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) e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição subscritora.

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 85.^a

Registo e comunicação de sanções

1- As instituições subscritoras mantêm 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, as instituições subscritoras fornecem ao sindicato, mediante requerimento deste, a respetiva nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 86.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de uma infração disciplinar, as instituições subscritoras comunicam, 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, as instituições subscritoras comunicam, 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 82.^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 87.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, podem as instituições subscritoras 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 as instituições subscritoras, por escrito, justifiquem que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença nas instituições subscritoras 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 88.^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- As instituições subscritoras, diretamente ou através de instrutor que tenham nomeado, procedem obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considerem patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- As instituições subscritoras não são obrigadas 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, 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 subscritora, 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, as instituições subscritoras dispõem, 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 89.^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 90.^a**Ilicitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

- a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.^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 88.^a

3- Na ação de impugnação judicial do despedimento, as instituições subscritoras apenas podem invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 88.^a, competindo-lhes a prova dos mesmos.

Cláusula 91.^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 as instituições subscritoras na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, as instituições subscritoras podem 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 das instituições subscritoras.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição das instituições subscritoras 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, segurança e saúde no trabalho

Cláusula 92.^a

Princípios gerais em matéria de formação e desenvolvimento profissional

1- As instituições subscritoras devem proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- Por desenvolvimento profissional deverá entender-se todas as ações promovidas pelas instituições subscritoras, não só, mas também, em matéria de coaching e mentoria.

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

4- A participação ativa dos trabalhadores nas ações de formação e nos programas de desenvolvimento que as instituições subscritoras lhes proporcionam constitui um direito e um dever do trabalhador.

5- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 76.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 93.^a

Trabalho final de curso

1- Quando, para conclusão de pós-graduação, licenciatura, mestrado ou doutoramento, o trabalhador tenha necessidade de desenvolver ações para recolha de elementos destinados a apresentação de trabalho final de curso, poderá ser-lhe concedida a possibilidade de, junto dos serviços adequados, obter acompanhamento para a recolha desses mesmos elementos.

2- A concessão referida no ponto anterior depende:

a) Da apresentação de documento emitido pelo estabelecimento de ensino a declarar essa necessidade e a competente justificação legal;

b) Da possibilidade de libertação temporária do trabalhador dos serviços onde se encontra colocado;

c) Da existência de condições para acolher esse trabalhador no serviço pretendido.

3- O acompanhamento para a recolha de elementos por parte do trabalhador junto das instituições subscritoras carece sempre de aprovação da direção a que respeita e da direção de compliance, esta última no sentido de garantir que a consulta não colide com qualquer norma de supervisão de qualquer uma das entidades reguladoras.

4- Os trabalhadores que realizem com aproveitamento um trabalho final, devem depositar no DRH um duplicado do mesmo e autorizar as instituições subscritoras a fazer dele um uso legítimo, sempre que aproveite ao desenvolvimento de atividade no interesse da instituição.

Cláusula 94.^a

Segurança e saúde no local de trabalho

As instituições subscritoras 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 95.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições subscritoras 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 96.^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 sector 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 97.^a

Plano complementar de pensões

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

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das instituições subscritoras 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, as instituições subscritoras creditarão 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 às instituições subscritoras 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 subscritoras 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 subscritoras 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- As instituições subscritoras estabelecerão 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 98.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições subscritoras garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 96.^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 subscritoras 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 107.^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 subscritoras 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 subscritoras 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 subscritoras, 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 subscritoras 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 subscritoras nos termos da presente secção serão efetuadas logo que esta disponha 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 subscritoras 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 99.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 6 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 auferiam 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 os 66 anos e 3 meses 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- A idade referida no número anterior será de 66 anos e 3 meses em 2017 e 66 anos e 4 meses em 2018, ou outra, se inferior, que tenha sido aprovada para o regime da Segurança Social.

4- 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 ou pensionista ocorrer antes do mês do seu vencimento.

5- 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.

6- 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;
- e) Ausências com duração superior a 30 dias.

7- 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 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.

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

9- Excecionalmente, e mediante acordo com as Instituições subscritoras, pode o trabalhador com idade superior à mínima legal para a reforma da Segurança Social e menos de 70 anos continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e as instituições subscritoras podem, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

10- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com as instituições subscritoras.

11- 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.

12- 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.

13- 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.

14- Fica excecionado do disposto no número 2 da presente cláusula os trabalhadores que à entrada em vigor do presente acordo tenham idade igual ou superior a 60 anos, caso em que a idade de referência é de 65 anos, por opção do trabalhador.

Cláusula 100.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 de março de 1996

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de março de 1996, e durante o tempo em que estiverem no ativo, contribuem para o fundo de pensões criado pelas instituições subscritoras 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 março de 1996, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outras instituições subscritoras cujos trabalhadores estejam igual-

mente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do sector bancário referido no número 1 da cláusula 127.^a

Cláusula 101.^a

Diuturnidades nos benefícios sociais

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 99.^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 73.^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 99.^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 98.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 102.^a

Cláusula 102.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador das instituições subscritoras 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 instituições subscritoras 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 99.^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 subscritora, 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 pelas instituições subscritoras nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pelas instituições subscritoras o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo das instituições subscritoras, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 105.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro 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 99.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 106.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de

reforma que as instituições subscritoras vinham 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 106.^a

Cláusula 103.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 102.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento 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 102.^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.

4- Nos casos de acordos de rescisão de contratos de trabalho celebrados em data anterior à entrada em vigor do presente acordo, o fator de redução referido no número dois tem por referência os 65 anos de idade.

Cláusula 104.^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 da sua residência:

a) O tempo necessário para efetuar/fazer 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 105.^a

Junta médica

1- Quando existir desacordo entre as instituições subscritoras 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 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 106.^a

Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições subscritoras 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- Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega às instituições subscritoras de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles.

11- O prazo de dois anos previsto no número 3, alínea *a)* é contado da data da entrega nas instituições subscritoras da declaração referida no número anterior.

12- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

13- 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 107.^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 11.^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 61.^a

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 99.^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.

Cláusula 108.^a

Seguro de saúde

1- Os trabalhadores das instituições subscritoras beneficiam de seguro de saúde, cujas condições são as definidas anualmente pelo conselho de administração.

2- O referido seguro é extensivo aos reformados e respetivos agregados familiares até ao limite de idade acordado com a seguradora.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 109.^a

Subsídio infantil

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

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.

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.

6- A par deste subsídio, o conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição do subsídio complementar infantil.

Cláusula 110.^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 das instituições subscritoras 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.

5-O conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição do subsídio complementar de estudo.

Cláusula 111.^a

Subsídio de apoio familiar

1-São atribuídos aos trabalhadores com filhos deficientes, comprovadamente beneficiários do abono complementar ou subsídio mensal vitalício, uma prestação pecuniária mensal por filho deficiente, desde que este integre o agregado familiar, de montante a definir anualmente pelo conselho de administração.

2-O subsídio previsto nesta cláusula é acumulável com o subsídio infantil, caso reúna os requisitos de acesso ao mesmo.

Cláusula 112.^a

Subsídio de apoio à natalidade

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

2-No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 109.^a

Cláusula 113.^a

Subsídio social de alojamento

O conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição de um subsídio social de alojamento aos trabalhadores que tenham filhos a estudar fora do seu domicílio.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 114.^a

Enquadramento

1-As instituições subscritoras 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 pelas instituições subscritoras, nos termos do artigo 4.º do Regulamento de Crédito à Habitação.

Cláusula 115.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo é a 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 116.^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 médica

Cláusula 117.^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 119.^a e 120.^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 118.^a

Beneficiários

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

- a) Os trabalhadores das instituições subscritoras 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 subscritoras 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 sector 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 desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea a) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abranja 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 sector 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- Mantêm 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 casados 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 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 119.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições subscritoras constam do anexo VI.

2- Na situação prevista nos números 5, 6, 7 e 9 da cláusula 118.^a, as contribuições para o 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 subscritoras que constam da cláusula 144.^a, número 4. alínea a), do ACT agora revogado.

Cláusula 120.^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 99.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 101.^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 119.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 106.^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 102.^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 sector 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 118.^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 119.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras, salvo acordo em contrário entre o trabalhador e o respetivo sindicato;

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 118.^a, número 6. 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 pelas instituições subscritoras 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 pelas instituições subscritoras 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 121.^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 119.^a e no número 1. e nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 120.^a

2-O sindicato remete aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 119.^a e 120.^a não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3-Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e o sindicato têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 120.^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 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 ao sindicato 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.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 122.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores das instituições subscritoras é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Disposições transitórias

Cláusula 123.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo coletivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido na cláusula 127.^a

Cláusula 124.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das instituições subscritoras ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea *a)* do número 4 e número 5 da cláusula 144.^a do acordo coletivo de trabalho do sector bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

Cláusula 125.^a**Atividade sindical**

O disposto no número 1 da cláusula 8.^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 126.^a**Complemento de mérito**

Aos trabalhadores a quem tiver sido atribuído complemento de mérito à data da entrada em vigor do presente acordo, o mesmo será considerado para efeitos da cláusula 65.^a número 2 e 99.^a

TÍTULO VII

Disposições finaisCláusula 127.^a**Âmbito de aplicação**

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 instituições e pela FSIB, em representação dos Sindicato 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*.

Cláusula 128.^a**Aplicação no tempo**

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

Cláusula 129.^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 130.^a**Reclassificação dos trabalhadores**

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 131.^a**Envio de documentos, mapas e registos**

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

Cláusula 132.^a**Reembolsos**

1-O trabalhador deve devolver às instituições subscritoras o valor de subsídio ou prestação por estas atribuídas 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.

2- Sem prejuízo da obrigação mencionada no número anterior, as instituições subscritoras deverão notificar o trabalhador da devolução prevista na presente cláusula.

ANEXO I

Categorias e respetivos níveis

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Sub-director	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gerente	11
		Sub-gerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
	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	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Apoio geral	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 das instituições subscritoras. 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, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 887,68 euros em 2021, 897,44 euros em 2022, 937,82 euros em 2023, 965,95 euros em 2024 e 990,10 euros em 2025;

b) Grupo C - 665,00 euros em 2021, 705,00 euros em 2022, 760,00 euros em 2023, 820,00 euros em 2024 e 870,00 euros em 2025.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.^a, número 3):

Nível	2021	2022	2023	2024	2025
18	2 826,80 €	2 855,07 €	2 983,55 €	3 073,06 €	3 149,89 €
17	2 556,04 €	2 581,60 €	2 697,77 €	2 778,70 €	2 848,17 €
16	2 378,05 €	2 401,83 €	2 509,91 €	2 585,21 €	2 649,84 €
15	2 190,83 €	2 212,74 €	2 312,31 €	2 381,68 €	2 441,22 €
14	1 999,46 €	2 019,45 €	2 110,33 €	2 173,64 €	2 227,98 €
13	1 814,67 €	1 832,82 €	1 915,30 €	1 972,76 €	2 022,08 €
12	1 661,81 €	1 680,09 €	1 755,69 €	1 808,36 €	1 853,57 €
11	1 530,78 €	1 547,62 €	1 617,26 €	1 665,78 €	1 707,42 €
10	1 369,18 €	1 384,24 €	1 446,53 €	1 489,93 €	1 527,18 €
9	1 259,29 €	1 273,14 €	1 330,43 €	1 370,34 €	1 404,60 €
8	1 140,81 €	1 153,36 €	1 205,26 €	1 241,42 €	1 272,46 €
7	1 055,72 €	1 067,33 €	1 115,36 €	1 148,82 €	1 177,54 €
6	1 003,20 €	1 014,24 €	1 059,88 €	1 091,68 €	1 118,97 €
5	887,68 €	897,44 €	937,82 €	965,95 €	990,10 €
4	770,54 €	779,02 €	814,08 €	838,50 €	870,00 €
3	669,88 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €	870,00 €
2	665,00 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €	870,00 €
1	665,00 €	705,00 €	760,00 €	820,00 €	870,00 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.^a, números 3 e 4): 19,97 euros em 2021, 20,19 euros em 2022, 21,10 euros em 2023, 21,73 euros em 2024 e 22,27 euros em 2025.

4- Diuturnidades (cláusula 73.^a, número 1): 42,36 euros em 2021, 42,83 euros em 2022, 44,76 euros em 2023, 46,10 euros em 2024 e 47,25 euros em 2025.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.^a, número 1): 139,76 euros em 2021, 141,30 euros em 2022, 147,66 euros em 2023, 152,09 euros em 2024 e 155,89 euros em 2025.

6- Subsídio de refeição (cláusula 75.^a, número 1): 9,76 euros em 2021, 10,50 euros em 2022, 10,97 euros em 2023, 11,30 euros em 2024 e 11,60 euros em 2025.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 76.^a, número 5): 153 361,75 euros em 2021, 155 048,73 euros em 2022, 162 025,92 euros em 2023, 166 886,70 euros em 2024 e 171 058,87 euros em 2025.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.^a, número 2):

153 361,75 euros em 2021, 155 048,73 euros em 2022, 162 025,92 euros em 2023, 166 886,70 euros em 2024 e 171 058,87 euros em 2025.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.^a, número 1): 26,03 euros em 2021, 26,32 euros em 2022, 27,50 euros em 2023, 28,33 euros em 2024 e 29,04 euros em 2025.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 28,94 euros em 2021, 29,26 euros em 2022, 30,58 euros em 2023, 31,50 euros em 2024 e 32,29 euros em 2025;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 40,89 euros em 2021, 41,34 euros em 2022, 43,20 euros em 2023, 44,50 euros em 2024 e 45,61 euros em 2025;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 50,81 euros em 2021, 51,37 euros em 2022, 53,68 euros em 2023, 55,29 euros em 2024 e 56,67 euros em 2025;

d) Ensino secundário - 61,72 euros em 2021, 62,40 euros em 2022, 65,21 euros em 2023, 67,17 euros em 2024 e 68,85 euros em 2025;

e) Ensino superior - 70,71 euros em 2021, 71,49 euros em 2022, 74,71 euros em 2023, 76,95 euros em 2024 e 78,87 euros em 2025.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 112.^a): 803,21 € em 2021, 812,04 € em 2022, 848,58 € em 2023, 874,04 € em 2024 e 896,89 € em 2025.

12- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.^a): 187 296,83 euros em 2021, 189 357,10 euros em 2022, 197 878,17 euros em 2023, 203 814,52 euros em 2024 e 250 000,00 euros em 2025.

ANEXO III

Ajudas de custo em 2021

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	51,53	33,48	15,45
	Parcial	25,76	7,73	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,42	16,21	0,00
	Parcial	16,21	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	123,64	77,28	30,91
	Parcial	61,82	15,45	0,00

Ajudas de custo em 2022

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	52,10	33,85	15,62
	Parcial	26,04	7,82	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	32,78	16,39	0,00
	Parcial	16,39	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	125,00	78,13	31,25
	Parcial	62,50	15,62	0,00

Ajudas de custo em 2023

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	54,45	35,37	16,32
	Parcial	27,21	8,17	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	34,26	17,13	0,00
	Parcial	17,13	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	130,63	81,65	32,66
	Parcial	65,31	16,32	0,00

Ajudas de custo em 2024

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	56,08	36,43	16,81
	Parcial	28,03	8,42	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	35,29	17,64	0,00
	Parcial	17,64	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	134,55	84,10	33,64
	Parcial	67,27	16,81	0,00

Ajudas de custo em 2025

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	57,48	37,34	17,23
	Parcial	28,73	8,63	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	36,17	18,08	0,00
	Parcial	18,08	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	137,91	86,20	34,48
	Parcial	68,95	17,23	0,00

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

	1.º período	2.º período	Último período
Anos completos de serviço do trabalhador	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		
32	32		87
33	33		90
34	34	-	93
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		96
			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 em 2021

Nível em que se encontra o trabalhador	2021	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 433,05	1 130,71
17	2 195,56	1 022,42
16	2 027,05	951,23
15	1 869,50	876,33
14	1 708,83	799,78
13	1 561,71	725,85
12	1 444,42	665,00
11	1 343,72	665,00
10	1 216,65	665,00
9	1 119,78	665,00
8	1 014,44	665,00
7	941,53	665,00
6	899,30	665,00
5	805,80	665,00
4	710,42	665,00
3	665,00	665,00
2	665,00	665,00
1	665,00	665,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2022

Nível em que se encontra o trabalhador	2022	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 457,38	1 142,02
17	2 217,52	1 032,64
16	2 047,32	960,74
15	1 888,20	885,09
14	1 725,92	807,78
13	1 577,33	733,11
12	1 460,31	705,00
11	1 358,50	705,00

10	1 230,03	705,00
9	1 132,10	705,00
8	1 025,60	705,00
7	951,89	705,00
6	909,19	705,00
5	814,66	705,00
4	718,23	705,00
3	705,00	705,00
2	705,00	705,00
1	705,00	705,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2023

Nível em que se encontra o trabalhador	2023	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 567,96	1 193,41
17	2 317,31	1 079,11
16	2 139,45	1 003,97
15	1 973,17	924,92
14	1 803,59	844,13
13	1 648,31	766,10
12	1 526,02	760,00
11	1 419,63	760,00
10	1 285,38	760,00
9	1 183,04	760,00
8	1 071,75	760,00
7	994,73	760,00
6	950,10	760,00
5	851,32	760,00
4	760,00	760,00
3	760,00	760,00
2	760,00	760,00
1	760,00	760,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2024

Nível em que se encontra o trabalhador	2024	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 645,00	1 229,21
17	2 386,83	1 111,48
16	2 203,63	1 034,09
15	2 032,37	952,67
14	1 857,70	869,45
13	1 697,76	820,00
12	1 571,80	820,00
11	1 462,22	820,00
10	1 323,94	820,00
9	1 218,53	820,00
8	1 103,90	820,00
7	1 024,57	820,00
6	978,60	820,00
5	876,86	820,00
4	820,00	820,00
3	820,00	820,00
2	820,00	820,00
1	820,00	820,00

Valores em euros.

Valores das mensalidades de pensões em 2025

Nível em que se encontra o trabalhador	2025	
	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 711,13	1 259,94
17	2 446,50	1 139,27
16	2 258,72	1 059,94
15	2 083,18	976,49
14	1 904,14	891,19
13	1 740,20	870,00
12	1 611,10	870,00
11	1 498,78	870,00
10	1 357,04	870,00
9	1 248,99	870,00

8	1 131,50	870,00
7	1 050,18	870,00
6	1 003,07	870,00
5	898,78	870,00
4	870,00	870,00
3	870,00	870,00
2	870,00	870,00
1	870,00	870,00

Valores em euros.

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 127.^a:

Mensalidades mínimas de reforma	2021	2022	2023	2024	2025
Grupos A e B	770,54	779,02	814,08	838,50	870,00
Telefonista	669,88	705,00	760,00	820,00	870,00
Contínuo/porteiro e motorista	665,00	705,00	760,00	820,00	870,00
Apoio geral	665,00	705,00	760,00	820,00	870,00

Valores em euros.

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 119.^a (valores em euros):

População	2021	2022	2023	2024	2025
Por cada trabalhador no ativo	133,91	135,38	141,47	145,71	149,35
Por cada reformado	93,44	94,47	98,72	101,68	104,22
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	39,38	39,81	41,6	42,85	43,92
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	20,58	20,81	21,75	22,4	22,96
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	19,74	19,96	20,86	21,49	22,03

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
A	Diretiva	Diretor	Diretor
		Diretor adjunto	Diretor adjunto
		Sub-director	Sub-director
B	Comercial	Diretor comercial	Gerente de zona
		Gerente	Gerente
		Sub-gerente	Sub-gerente
		Gestor de cliente	Gestor de cliente Cambista Promotor comercial
		Assistente comercial	(Grupo I)
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 Sub inspetor/Inspetor adjunto Analista informática/Analista de OM Técnico grau IV Programador informático Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspeção
B	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Sub chefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe sector/Sub chefe secção/ Sub chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informático (Grupo I)
C	Apoio	Telefonista/Rececionista	Grupo II
		Contínuo/Porteiro	Grupo III
		Motorista	Grupo III
		Apoio geral	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 estiver previsto nas instituições subscritoras para os clientes de crédito à habitação.
- 3- Cabe às instituições subscritoras, 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 pelas instituições subscritoras, 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 115.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 nas instituições subscritoras 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 pelas instituições subscritoras 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 subscritoras 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 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 das instituições subscritoras em 31 de dezembro do ano anterior.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

As instituições subscritoras reservam-se o direito de, sempre que o entenderem 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 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 as instituições subscritoras, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como cotitular 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 as instituições subscritoras 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 das instituições subscritoras.

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 multirrisco, aplicando-se as regras às instituições subscritoras que 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 as instituições subscritoras estão interessadas neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante as instituições subscritoras 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 previsto 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 disponibilizado pelas instituições subscritoras.

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 pelas instituições subscritoras.

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 considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea f) número 1 do artigo 1 e alínea c) número 1 do artigo 2 o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, as instituições subscritoras podem aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 14.º

Cessação de funções

1- Se o mutuário deixar de exercer funções nas Instituições subscritoras 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 nas instituições subscritoras fora dos casos previstos no número 1, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pelas instituições subscritoras 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 as instituições subscritoras.

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 pelas instituições subscritoras.

2- As instituições subscritoras devem, 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.

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 nas instituições subscritoras 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 $A \times 3 + 350 \text{ €}$ - 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 pelas instituições subscritoras;

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 peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pelas instituições subscritoras.

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 próprio, 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 às instituições subscritoras, 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.

ANEXO IX

Disposições especiais temporárias e transitórias

Cláusula 1.^a

Âmbito e duração

As presentes disposições entram em vigor no dia seguinte à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que publicar o presente acordo e caduca automaticamente em 31 de dezembro de 2017, a não ser que outra data, anterior, venha a ser convencionada, por acordo das partes.

Cláusula 2.^a

Retribuições e outras prestações pecuniárias

1- Durante o período transitório não se aplicam as disposições das seguintes cláusulas: 22.^a, 72.^a e 73.^a (sem prejuízo do direito à contagem ininterrupta do tempo para vencimento das diuturnidades vincendas).

2- As cláusulas do presente acordo transitoriamente não aplicadas, e melhor identificadas no número 1, não impedem a aplicação dos correspondentes preceitos do Código do Trabalho, sempre que existam.

3- As instituições subscritoras comprometem-se a aplicar a 1 de janeiro de 2018 as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária que constam do ACT da banca atualmente em vigor, com os valores que vigorarem à data.

4- O congelamento das promoções decorrentes das presentes disposições transitórias não prejudica a contagem do tempo para a obtenção das mesmas no ano em que voltarem a ser consideradas.

5- Durante o período transitório as instituições subscritoras comprometem-se a realizar um estudo de planeamento remuneratório com vista a propugnar pela equidade salarial, vertida numa tabela salarial base para todas as instituições subscritoras.

Cláusula 3.^a

Crédito à habitação e outros créditos

1- A pedido do trabalhador, as condições contratuais do crédito habitação, ou de outros créditos de que aquele seja titular, podem ser alteradas no sentido de reduzir a prestação mensal devida até um valor equivalente ao que a não aplicação das cláusulas de expressão pecuniária gerem na esfera jurídica do trabalhador.

2- A revisão das condições contratuais dos créditos contraídos pelos trabalhadores junto das instituições subscritoras pode ser realizada com recurso a:

a) Carência de capital, total ou parcial, durante o período de vigência previsto na cláusula 1.^a, com obrigação de restituição por parte do trabalhador na eventualidade de se verificar o disposto na cláusula 4.^a, o que será feito mediante dedução ao valor a receber, ou através de outra forma acordada entre as instituições subscritoras e cada trabalhador;

b) Prolongamento do prazo de amortização do crédito contraído e revisto até ao limite máximo de 70 anos de idade.

Cláusula 4.^a**Distribuição extraordinária de resultados**

Nos dois anos subsequentes à cessação da aplicação das presentes disposições e havendo resultado positivo consolidado das instituições subscritoras no exercício económico imediatamente anterior, ou, não havendo resultados positivos nesses anos, nos anos seguintes àquele em que o exercício económico seja positivo, o conselho de administração executivo irá propor em assembleia geral da associação mutualista, ou a quem couber deliberar sobre a distribuição de resultados, a atribuição de um valor de distribuição de resultados pelos trabalhadores de até ao montante de 5 % dos resultados positivos obtidos nesse ano, a fim de compensar os trabalhadores pela aplicação das presentes disposições transitórias.

Cláusula 5.^a**Não recurso ao despedimento coletivo**

Durante o período de vigência previsto no número 1 da cláusula 1.^a, as instituições subscritoras comprometem-se a não recorrer a rescisões unilaterais por despedimento coletivo, desde que a cada momento as medidas implementadas sejam suficientes para cumprir os objetivos de custos com pessoal não superior a 165 M €, salvaguardando situações de extinção de atividades associadas a alienações.

Lisboa, 6 de junho de 2025.

Pela Caixa Económica Montepio Geral - Caixa Económica Bancária, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Helena Catarina Gomes Soares de Moura Costa Pina, mandatária.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, presidente da direção.

Paulo Jorge Marques Carreira, vice-presidente da direção.

Depositado a 7 de agosto de 2025, a fl. 113 do livro n.º 13, com o n.º 230/2025, 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 BRAVAL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- A presente revisão ao acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a BRAVAL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA (doravante designada de «BRAVAL») e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pela associação sindical outorgante.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange um número aproximado de 225 trabalhadores.

3- A BRAVAL, que tem o CAE principal 38212, é uma empresa cujo objeto social prevê o tratamento e a valorização de resíduos urbanos, promovendo a gestão e a melhoria da qualidade de vida ambiental dos municípios de Amares, Braga, Póvoa de Lanhoso, Terras de Bouro, Vieira do Minho e Vila Verde.

4- Para efeitos do disposto no número 1:

a) São considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades que estejam ao serviço da BRAVAL em qualquer regime de mobilidade;

b) Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços.

Cláusula 2.^a

Alterações e entrada em vigor

1- A presente revisão ao AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, sem prejuízo de a tabela remuneratória constante do anexo I produzir efeitos a 1 de janeiro de cada ano civil, sendo atualizada anualmente.

2- Procede-se, ainda, à revisão do anexo II - Descritivo funcional, nos termos infra aduzidos.

3- As alterações ao acordo subscrito e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 são as seguintes:

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias da BRAVAL e dos trabalhadores

Cláusula 15.^a

Deveres da BRAVAL

1- A BRAVAL deve, nomeadamente:

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

- 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, através da transferência da responsabilidade pela reparação para entidades legalmente autorizadas a realizar esse Seguro, garantindo o pagamento integral do vencimento ao trabalhador e mediante as condições contratualizadas com essa entidade;
- 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 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;
- k) Cumprir as disposições do presente AE;
- l) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;
- m) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;
- n) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;
- o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da BRAVAL, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);
- p) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da BRAVAL;
- q) Na organização da atividade, a BRAVAL 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;
- r) A BRAVAL deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal;
- s) O regime jurídico da parentalidade é o que legalmente estiver em vigor em cada momento.

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso

- 1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal e efetivo de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 1 (uma) hora nem superior a 2 (duas) horas, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.
- 2- Os trabalhadores cujo desempenho de funções exija a aplicação de modalidade com regime de trabalho contínuo, terão sempre direito a um intervalo de descanso de trinta minutos, gozado de modo que o trabalhador nunca preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho efetivo consecutivo, nos termos previsto neste AE.
- 3- No caso previsto no número anterior o intervalo de descanso considerar-se-á como tempo efetivo de trabalho.
- 4- No caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, o trabalhador terá direito a gozar um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 minutos nem superior a uma hora, de modo a que não preste mais do que 5 horas consecutivas, contando esse intervalo como tempo efetivo de trabalho.
- 5- É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 50.^a**Duração do período das férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.
- 2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 (dez) anos de serviço efetivamente prestado.
- 3- A duração do período de férias pode ainda ser aumentado no quadro de sistemas de recompensa do desempenho, mediante avaliação de desempenho positiva: 2 dias para a atribuição do Muito Bom, ou equivalente e 1 dia para a avaliação de Bom, ou equivalente.
- 4- A todos os trabalhadores será atribuído um dia de férias adicional, correspondendo o mesmo ao dia do seu aniversário (excluindo-se sábados, domingos e feriados, salvo se o trabalhador estiver escalonado para realização de trabalho).

Cláusula 52.^a**Tolerância de ponto**

- 1- A BRAVAL atribuirá tolerância de ponto nos dias abaixo indicados:
 - a) O dia útil anterior ao dia 25 de dezembro;
 - b) O dia útil anterior ao dia 1 de janeiro;
 - c) A segunda-feira de Páscoa.
- 2- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:
 - a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a BRAVAL poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente;
 - b) O dia de gozo correspondente à tolerância de ponto definida na alínea anterior, deverá ser substituído por um dia de férias adicional, a gozar preferencialmente no ano civil corrente;
 - c) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

Cláusula 55.^a**Tipos de falta**

- 1- A falta pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 56.^a;
 - c) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do regime legal da parentalidade ou na cláusula 50.^a, respetivamente;
 - 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 um;
 - g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - h) As de trabalhadores eleitos para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;
 - i) As de candidatos a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pela BRAVAL;
 - k) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea k) do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:
 - l) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários, não podendo ul-

trapassar 3 dias por mês, de acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 24/2007, de 21 de junho e respetivas atualizações;

II) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por período nunca inferior a um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, ou pelo período necessário à recuperação, quando haja indicação médica expressa, de acordo com o previsto na Lei n.º 37/2012, de 27 de agosto e respetivas atualizações.

l) As que por lei sejam como tal consideradas.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 56.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- 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;

c) O dia do funeral, por falecimento de outro parente ou afim no 3.º grau da linha colateral (sobrinhos, tios, primos).

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 69.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, de valor igual a um mês de retribuição.

3- Para efeito do número anterior, é considerado como integrando a retribuição o subsídio de turno e o acréscimo por realização de trabalho noturno quando estes sejam permanentes.

4- O subsídio de férias deve ser pago, preferencialmente, durante o mês de junho.

Cláusula 70.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

2- Para efeito do número anterior, é considerado como integrando a retribuição o subsídio de turno e o acréscimo por realização de trabalho noturno quando estes sejam permanentes.

3- O subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato;

c) Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 71.^a

Pagamento do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição hora, com os seguintes acréscimos:

a) 37,50 % por cada hora ou fração, em dia normal de trabalho;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal complementar ou feriado;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal obrigatório.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição hora, com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta em dia útil;

b) 75 % por cada hora ou fração subsequente em dia útil;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 74.^a**Subsídio de prevenção**

1- Na generalidade das áreas de trabalho na BRAVAL, caso o trabalhador seja escalado para estar de prevenção, este tem direito a um subsídio mensal de 150,00 € brutos, ou proporcional a tal valor correspondente aos dias em prevenção, sem prejuízo de um valor mínimo garantido de 50,00 € brutos.

2- Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar funções, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores da área do biogás e da área informática, quando escalados para estar de prevenção, de acordo com os artigos 219.º, número 1, b), e artigo 218.º do Código do Trabalho, têm direito a um subsídio mensal bruto de 300,00 €, podendo este valor ser aumentado por deliberação do conselho de administração.

4- (*Retirado.*)

5- Qualquer que seja o trabalhador que durante o período de prevenção se tenha de deslocar fisicamente às instalações da empresa ou outras ligadas à execução das tarefas a si destinadas tem direito ao pagamento das horas suplementares efetivamente prestadas. Independentemente do trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso.

Cláusula 76.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, a uma comparticipação para alimentação no valor de 8,50 €.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- No caso em que a acumulação de faltas ainda que justificadas e autorizadas totalize um dia de ausência no trabalho será retirado um dia de subsídio de refeição.

4- O pagamento do mesmo será efetuado por cartão refeição, salvo se o período de contrato do trabalhador for inferior a um mês por razão de quebra do vínculo laboral.

Cláusula 78.^a**Subsídio de triagem de resíduos**

Os trabalhadores que efetuem trabalhos de triagem de resíduos indiferenciados, na unidade de triagem mecânica, terão direito a um subsídio de 48,00 € e 56,00 € mensais, respetivamente quando o seu período de trabalho for de 6 ou de 7 horas diárias.

Cláusula 79.^a**Denúncia do contrato de trabalho**

1- Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à BRAVAL, com a antecedência mínima de 15, 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 6 meses ou inferior, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O trabalhador com contrato individual de trabalho que ocupe cargo de direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à BRAVAL, com a antecedência mínima de 3 (três) meses.

Braga, 23 de julho de 2025.

Pela BRAVAL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA:

Alexandra Roeger, presidente do conselho de administração.

Pela associação sindical:

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Baltazar Afonso Gonçalves, tesoureiro da direção nacional.

Nuno Ricardo Pereira da Silva Braga, membro da direção nacional e mandatário.

ANEXO I

Carreiras profissionais, integração nas carreiras e progressão profissional

SECÇÃO A

Tabela de carreiras e remunerações base

Grupo Profissional	Carreira	Tabela Salarial							
Direção	Director Geral (I)	03	4 794 €	02	4 901 €	01	4 999 €		---
		07	4 366 €	06	4 473 €	05	4 580 €	04	4 687 €
		11	3 938 €	10	4 045 €	09	4 152 €	08	4 259 €
Grupo Profissional	Carreira	Tabela Salarial							
Quadros de Chefia (Nomeação)	Coordenador (II)	04	3 040 €	03	3 170 €	02	3 275 €	01	3 382 €
		08	2 370 €	07	2 520 €	06	2 670 €	05	2 840 €
		12	1 890 €	11	1 995 €	10	2 135 €	09	2 220 €
		16	1 470 €	15	1 575 €	14	1 680 €	13	1 785 €
	Supervisor (III)	04	1 794 €	03	1 837 €	02	1 880 €	01	1 923 €
		08	1 622 €	07	1 665 €	06	1 708 €	05	1 751 €
		12	1 450 €	11	1 493 €	10	1 536 €	09	1 579 €
		16	1 279 €	15	1 322 €	14	1 364 €	13	1 407 €
Grupo Profissional	Carreira	Tabela Salarial							
Técnico Superior	Técnico Superior (A)	03	3 167 €	02	3 274 €	01	3 381 €		---
		07	2 429 €	06	2 632 €	05	2 836 €	04	3 039 €
		11	1 862 €	10	1 980 €	09	2 097 €	08	2 215 €
		15	1 466 €	14	1 562 €	13	1 659 €	12	1 755 €
Grupo Profissional	Carreira	Tabela Salarial							
Quadros Técnicos	Técnico (B)	04	1 605 €	03	1 664 €	02	1 723 €	01	1 782 €
		08	1 375 €	07	1 428 €	06	1 482 €	05	1 535 €
		12	1 161 €	11	1 214 €	10	1 268 €	09	1 321 €
Grupo Profissional	Carreira	Tabela Salarial							
	Técnico Operativo de Equipamentos (C)	04	1 320 €	03	1 360 €	02	1 400 €	01	1 440 €
		08	1 160 €	07	1 200 €	06	1 240 €	05	1 280 €
		12	1 000 €	11	1 040 €	10	1 080 €	09	1 120 €
	Técnico Operativo (D)	04	1 055 €	03	1 097 €	02	1 140 €	01	1 182 €
		08	895 €	07	945 €	06	985 €	05	1 025 €

SECÇÃO B

Trabalho em tempo parcial

Sempre que se registarem situações de trabalho em tempo parcial, a remuneração será em valor proporcional ao valor da remuneração considerada para as 7 horas de trabalho diário.

SECÇÃO C

Progressão profissional

I) Para efeitos da progressão na tabela de remunerações, a avaliação de desempenho prevê a conversão em pontos nos termos seguintes:

- Excelente - 2,25 pontos (avaliação entre [18 - 20] valores;
- Muito Bom - 1,75 pontos (avaliação entre [16 - 18] valores;
- Bom - 1,5 pontos (avaliação entre [14 - 16] valores;
- Eficaz - 1,25 pontos (avaliação entre [12 - 14] valores;
- Satisfatório - 1 ponto (avaliação entre [10 - 12] valores;
- Desempenho a evoluir - 0,5 pontos (avaliação entre [8 - 10] valores;
- Desempenho a melhorar - 0 pontos (avaliação entre [1 - 8] valores.

II) A partir de 2022, por cada módulo de 4,5 pontos o trabalhador muda para o escalão seguinte do nível remuneratório da sua categoria profissional ou para o nível seguinte do grupo remuneratório em que está integrado, quando já se encontre no 4.º escalão do nível remuneratório atual;

III) Quando a avaliação de desempenho tenha como resultado final a menção «a melhorar» deverão ser aferidas a existência de necessidades de formação específica para o desempenho das funções, não contando o tempo despendido com esta formação para efeitos do crédito anual de formação profissional contínua;

IV) A integração nas carreiras de supervisor e coordenador é feita através de nomeação;

V) Nas carreiras mencionadas no número IV, a progressão na tabela salarial ocorre a cada 5 anos;

VI) Terminado o período de nomeação, caso o trabalhador se mantenha ao serviço da BRAVAL, regressa à carreira onde se encontrava anteriormente à nomeação.

ANEXO II

Grupos profissionais, carreiras e categorias**Direção**

Diretor(a) geral - É o(a) trabalhador(a) que gere as atividades da direção da empresa na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a atividade dos vários setores da empresa ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da empresa, controla os resultados sectoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objetivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do presidente do conselho de administração e do próprio conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências.

Quadros de chefia

Coordenador(a) - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e supervisiona as atividades desenvolvidas num determinado sector de atividade da empresa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração, distribui o trabalho pelos trabalhadores que lhe estão afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras, afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação, controla a assiduidade dos trabalhadores.

Supervisor(a) - É o(a) trabalhador(a) responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho, inserida num turno, observando sempre a segurança dos trabalhadores e da instalação. Supervisiona a opera-

ção em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projetos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da atividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respetiva otimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas estatísticas da produção. Efetua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

Técnico superior

Técnico(a) superior - É o(a) trabalhador(a) que no âmbito das suas habilitações académicas, estuda, analisa, propõe, executa e avalia iniciativas, processos, factos, ações, normativos e procedimentos respeitantes à empresa ou a partes ou aspetos específicos da sua organização ou funcionamento, presta apoio à administração ou às direções de serviços na tomada de decisões, colabora na elaboração de documentos, exerce funções genéricas de assessoria. Pode exercer, quando nomeado para o efeito, as funções de chefia superior no âmbito da empresa.

Técnico(a) superior de gestão operacional - É o(a) trabalhador(a) que coordena e gere processos operacionais. Coordena e controla as atividades operacionais. Recolha de dados e resultados dessas atividades. Fazer articulação com as entidades licenciadoras e entidades gestoras com vista ao cumprimento dos requisitos legais e outros.

Técnico(a) superior de sustentabilidade - É o(a) trabalhador(a) que planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficácia e competitividade da organização.

Técnico(a) superior de comunicação e sensibilização - É o(a) trabalhador(a) que concebe, planeia e desenvolve soluções de informação, comunicação e sensibilização, recorrendo aos princípios e práticas do design e das tecnologias multimédia.

Técnico(a) superior de aprovisionamento e compras - É o(a) trabalhador(a) que realiza as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de contratação pública para a aquisição de materiais, equipamentos ou serviços necessários ao desenvolvimento da atividade da BRAVAL, afiançando as melhores condições económicas e compatibilidade com o objetivo da aquisição.

Técnico(a) superior administrativo e financeiro - É o(a) trabalhador(a) que participa na gestão dos sistemas de informação financeira da organização, ao nível do registo contabilístico e fiscal, e o planeamento e controlo dos processos internos de gestão, de forma a obter informação relevante de apoio à administração/direção na tomada de decisões relativas à gestão.

Técnico(a) superior de recursos humanos - É o(a) trabalhador(a) que estrutura, desenvolve e desencadeia todas as atividades no âmbito da prestação de apoio técnico à implementação e gestão das políticas de recursos humanos, com foco no capital humano.

Técnico(a) superior de tratamento biológico - É o(a) trabalhador(a) que assegura o cumprimento das normas técnicas e o bom funcionamento dos equipamentos no processo de tratamento biológico. Colabora para uma melhoria do sistema produção de biogás e composto e para o aumento da sua eficiência.

Técnico superior de segurança e saúde no trabalho - É o(a) trabalhador(a) que assegura a implementação, gestão e melhoria contínua das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, em conformidade com a legislação em vigor, promovendo a prevenção de riscos profissionais e contribuindo para o bem-estar dos trabalhadores

Quadros técnicos

Técnico(a) de aprovisionamento e compras - É o(a) trabalhador(a) que realiza as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de aprovisionamento, garantindo o fornecimento em tempo, quantidade e qualidade dos materiais e equipamentos requisitados pelos vários departamentos, afiançando a reposição de *stock*, as condições de armazenamento e a compatibilidade com o objetivo a atingir.

Técnico(a) de sistemas e infraestruturas de informação - É o(a) trabalhador(a) que efetua, de forma autónoma ou sob orientação, a instalação e manutenção de redes e sistemas informáticos de apoio às diferentes áreas de gestão da organização, podendo assegurar a gestão e o funcionamento dos equipamentos informáticos e respetivas redes de comunicações.

Técnico(a) de triagem e armazenamento - É o(a) trabalhador(a) que assegura o cumprimento das normas técnicas e o bom funcionamento dos equipamentos no processo de triagem de resíduos sólidos. Colabora para uma melhoria do sistema de triagem e para o aumento da sua eficiência.

Técnico(a) de gestão de ativos - É o(a) trabalhador(a) que estrutura, desenvolve e desencadeia todas as atividades no âmbito do planeamento e gestão de viaturas, parque de máquinas e ferramentaria, garantindo o controlo do bom funcionamento e utilização de todas as máquinas e equipamentos. Assegurar a elaboração e cumprimento dos planos de manutenção preditiva, preventiva e curativa nas áreas de atuação.

Técnico de recolha seletiva - É o(a) trabalhador(a) que planeia e monitoriza a atividade de recolha de resíduos e manutenção/limpeza dos equipamentos inerentes, garantindo a otimização de rotas e bom desempenho do serviço de recolha seletiva.

Técnico de recursos humanos - É o(a) trabalhador(a) que realiza as atividades inerentes à conceção e implementação de processos de gestão de recursos humanos.

Técnico administrativo - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de apoio ao funcionamento administrativo da empresa, nomeadamente atendimento telefónico e receção, registo de entrada e saída de correspondência, envio e arquivo de documentos e assessoria ao diretor geral.

Técnico de ETAL/Laboratórios - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efetua recolha de amostras e as respetivas análises.

Coordenador operacional - É o(a) trabalhador(a) que planeia, coordena e monitoriza as equipas de trabalho operacionais, garantindo o funcionamento de todas as atividades da BRAVAL.

Técnico operativo de equipamentos

Técnico operativo equipamentos - Manobrador - É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da área a que está adstrito(a), realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionadas com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efetua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Técnico operativo de equipamentos - ETVM - É o(a) trabalhador(a) que vigia, conserva e limpa um ecocentro/estação de transferência e os respetivos equipamentos, procedendo ainda à sua manutenção, assegurando tarefas de montagem e desmontagem dos equipamentos. Comunica eventuais falhas e deficiências, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos; auxilia a execução de cargas e descargas no ecocentro/estação de transferência. Faz o registo das pesagens dos resíduos que entram no ecocentro/estação de transferência e emite os correspondentes talões de pesagem. Controla a deposição de resíduos nos contentores e quando estão cheios solicita a transferência para o Ecoparque.

Técnico operativo de equipamentos - Tratamento mecânico - É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efetua inspeções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo atualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento eletromecânico. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de resíduos. Quando necessário pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Técnico operativo de equipamentos - Motorista de pesados - É o(a) trabalhador(a) que conduz os veículos pesados de transporte de RSU entre as estações de transferência, ecocentros e o aterro sanitário. Efetua a recolha de recicláveis dos ecopontos. Zela pela carga que transporta e orienta a carga e descarga durante e após o trajeto. Assegura a manutenção do veículo, cuidando designadamente da sua limpeza. Abastece a viatura de combustível e executa pequenas reparações, reportando em caso de avarias maiores ou acidentes as informações necessárias.

Técnico operativo de equipamentos - Manutenção ecopontos - É o(a) trabalhador(a) que executa a manutenção preditiva, preventiva e curativa na rede de ecopontos, de acordo com o plano.

Técnico operativo de equipamentos - Manutenção - É o(a) trabalhador(a) que executa a manutenção preditiva, preventiva e curativa em viaturas e instalações.

Fiel de armazém - É o(a) trabalhador(a) que recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos, procede ao registo das entradas e saídas dos materiais em documento próprio, determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes, zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais, arruma-os e retira-os para fornecimento.

Técnico operativo

Técnico operativo - Recolha seletiva - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o motorista nas operações de recolha seletiva de ecopontos e de recolha porta a porta. Ajuda o motorista nas manobras da viatura. Engata e desengata o cabo de aço nos contentores. Recolhe e separa todo o material reciclável que se encontre ao redor dos ecopontos. Ajuda o motorista na carga e descarga dos materiais. Regista diariamente informação de quilómetros, das horas e da capacidade utilizada nos contentores do ecoponto. Relata as situações anómalas verificadas nos ecopontos, ou qualquer outra ocorrência relevante para o serviço. Colabora com o motorista na limpeza e a manutenção do veículo. Pontualmente pode fazer outras tarefas de apoio à estação de triagem ou ecocentro.

Técnico operativo - Manutenção de instalações - É o(a) trabalhador(a) que assegura a limpeza e conservação das instalações, colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, auxilia a execução de cargas e descargas, executa outras tarefas simples, não especificadas de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Técnico operativo - Limpeza - É o(a) trabalhador(a) que assegura a limpeza e conservação das instalações e realiza outras tarefas simples e funcionalmente ligadas.

Técnico operativo - Lavandaria - É o(a) trabalhador(a) que assegura a limpeza dos fardamentos de trabalho e realiza outras tarefas simples e funcionalmente ligadas, como controlo e distribuição de EPI.

Técnico operativo - Serviços administrativos - É o(a) trabalhador(a) que assegura a limpeza e conservação das instalações administrativas e realiza outras tarefas simples e funcionalmente ligadas, assim como controlo das instalações da cantina.

Técnico operativo - Biodiesel/REEE - É o(a) trabalhador(a) que opera e manobra as máquinas e equipamentos da unidade de biodiesel e controla o seu funcionamento. Faz a limpeza dos equipamentos. Separa, acondiciona e executa as cargas de REEE. Comunica superiormente qualquer avaria detetada nas máquinas e equipamentos com que opera.

Técnico operativo - Manutenção TMB - É o(a) trabalhador(a) que realiza as atividades inerentes à operação dos processos de reparação e manutenção de equipamentos e instalações.

Técnico operativo - Triagem - É o(a) trabalhador(a) que efetua a separação para o encaminhamento adequado dos diferentes tipos de resíduos, de acordo com as especificações e os procedimentos da BRAVAL. Atua na estação de triagem e na unidade de tratamento mecânico.

Técnico operativo - Alimentação/Enfardamento - É o(a) trabalhador(a) que efetua a distribuição de resíduos para se iniciar o processo de triagem. Alimenta o tapete com o material separado e procede ao enfardamento. Atua na estação de triagem e na unidade de tratamento mecânico.

Técnico operativo - Motorista de ligeiros - É o(a) trabalhador(a) que conduz os veículos ligeiros de recolha de recolha seletiva. Zela pela carga que transporta e orienta a carga e descarga durante e após o trajeto. Assegura a manutenção do veículo, cuidando designadamente da sua limpeza. Abastece a viatura de combustível e executa pequenas reparações, reportando em caso de avarias maiores ou acidentes as informações necessárias.

Técnico operativo - Portaria - É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Efetua as pesagens das viaturas e efetua o registo dos dados. Controla o tipo de resíduos e indica o local de carga/descarga. Verifica os documentos que os acompanham, tendo em conta a conformidade dos mesmos. controla e verifica os arquivos de cliente. Faz a introdução dos dados para a elaboração da estatística mensal de resíduos entrados.

Níveis de qualificação de funções

I

- 1- As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.
- 2- A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessária para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respetivos anexos.

Quadros de direção

Habilitações mínimas - Curso superior, conferindo ou não grau de licenciatura, ou curso médio e, quando exigido, formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer.

Quadros de chefia

Habilitações mínimas para as funções de:

- a) Coordenador - Escolaridade obrigatória, preferencialmente com curso superior, acrescida de formação adequada e pelo menos dez anos de experiência profissional adequada às funções a exercer;
- b) Supervisor - Escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada e seis anos de experiência profissional, adequada às funções a exercer.

Técnicos superiores

Habilitações mínimas - Curso superior, na área específica da carreira a preencher e, quando exigido, formação e experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

Quadros técnicos

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória, acrescida de curso técnico de especialização tecnológica da área de referência, curso técnico superior profissional da área de referência ou três anos experiência profissional, adequada às funções a exercer.

Quadros técnicos operativos de equipamentos

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada ou dois anos experiência profissional adequada às funções a exercer.

Quadros técnicos operativos

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória e, se necessário, formação ou experiência profissional adequadas às funções a exercer.

II

1- As seguintes carreiras exigem ainda habilitações específicas nos termos das alíneas seguintes:

- a) Para as carreiras de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais e motorista de pesados, posse de licença de condução adequada às funções a exercer;
- b) Para as carreiras de coordenador, dez anos de experiência profissional dentro de carreira da respetiva área funcional ou profissão equivalente, ou ainda três anos de experiência profissional em carreira equivalente à de coordenador;
- c) Para as carreiras de encarregado, dez anos de experiência profissional dentro de carreira da respetiva área funcional ou profissão equivalente, ou ainda três anos de experiência profissional em carreira equivalente à de encarregado.

2- As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respetivos anexos.

3- Os trabalhadores ao serviço da empresa que à data da entrada em vigor do presente AE, e respetivos anexos, não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respetivas carreiras, serão alvo de planos de formação específicos com vista à obtenção destas, a suportar na íntegra pela empresa, mediante consulta prévia da CSE ou dos delegados sindicais, quando esta não exista.

4- As formações efetuadas ao abrigo do número anterior não contam para os mínimos anuais de horas de formação e número de trabalhadores abrangidos, previstos nos termos da lei.

Depositado a 8 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 236/2025, 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 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e outros - Alteração salarial e outras

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, e respetivas revisões, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2020, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021 (apenas com o Mais e SBC), *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021 (apenas com o Mais e SBC), *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021 (apenas com o SBN), *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022 (apenas com o Mais e SBC) e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2022 (apenas com o SBN), acordam alterar o referido acordo de empresa nos termos seguintes:

Lisboa, 5 de maio de 2025.

Entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, 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 da 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, celebrado entre a instituição e sindicatos (então representados pela FEBASE - Federação do Setor Financeiro), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2017, e respetivas revisões, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2020, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022, 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 aplica-se à 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua atividade no sector financeiro (CAE principal 64921-R3 e CAE secundário 77110-R3), bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no 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.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 160 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 ne-

cessidades 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 empresa 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 empresa 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 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) 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;

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

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos no 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- (*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 empresa 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):

a) Grupo A - A correspondente ao nível 9;

b) Grupo B - A correspondente ao nível 7;

c) Grupo C - A correspondente ao nível 5.

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

Nível	Tabela 2023	Tabela 2024	Tabela 2025
18	2 974,64 €	3 063,88 €	3 140,48 €
17	2 689,73 €	2 770,42 €	2 839,68 €
16	2 502,43 €	2 577,50 €	2 641,94 €
15	2 305,40 €	2 374,56 €	2 433,92 €
14	2 109,27 €	2 172,55 €	2 226,86 €
13	1 914,34 €	1 971,77 €	2 021,06 €
12	1 757,45 €	1 810,17 €	1 855,42 €
11	1 618,87 €	1 667,44 €	1 709,13 €
10	1 447,98 €	1 491,42 €	1 528,71 €
9	1 331,76 €	1 371,71 €	1 406,00 €
8	1 206,45 €	1 242,64 €	1 273,71 €
7	1 116,47 €	1 149,96 €	1 178,71 €
6	1 060,94 €	1 092,77 €	1 120,09 €
5	938,75 €	966,91 €	991,08 €

Assunto	2023	2024	2025
Subsídio refeição (cláusula 67. ^a , número 1)	10,97 €	11,30 €	11,60 €
Diuturnidades (cláusula 66. ^a)	44,80 €	46,14 €	47,29 €
Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68. ^a número 2)	162 187,30 €	167 052,91 €	171 229,24 €
Indeminização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72. ^a número 2)	162 187,30 €	167 052,91 €	171 229,24 €
Subsídio infantil (cláusula 88. ^a número 1)	27,54 €	28,37 €	29,08 €
Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56. ^a , números 3 e 4)	21,12 €	21,75 €	22,29 €
Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89. ^a número 1):			
A) 1.º ciclo ensino básico	30,60 €	31,52 €	32,31 €
B) 2.º ciclo ensino básico	43,24 €	44,54 €	45,65 €
C) 3.º ciclo ensino básico	53,73 €	55,34 €	56,72 €
D) Ensino secundário	65,27 €	67,23 €	68,91 €
E) Ensino superior	74,78 €	77,02 €	78,95 €

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

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

Contribuições para os SAMS	Ano 2023	Ano 2024	Ano 2025
Por cada trabalhador no ativo	137,10 €	141,21 €	144,74 €
Por cada reformado	94,80 €	97,64 €	100,08 €
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	41,03 €	42,26 €	43,32 €

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

Lisboa, 5 de maio de 2025.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus.

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

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 mandatários.

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

José Manuel Alves Guerra da Fonseca.

Cláudia Marina Moreira Silva.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Depositado a 8 de agosto de 2025, a fl. 113 do livro n.º 13, com o n.º 233/2025, 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 adesão entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA

Entre Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2023 e subseqüentes alterações.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão são abrangidos aproximadamente 5 trabalhadores e um empregador.

Lisboa, 14 de julho de 2025.

Pela Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal:

Carlos Javier López Cambil, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, membro da direção.

Nuno Miguel Soares Bastos, membro da direção.

Depositado a 8 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 237/2025, 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

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional de Oficiais de Polícia - SNOP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de julho de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Bruno Carvalho Pereira.

Primeiro vice-presidente - Nuno Gomes Ferreira.

Segundo vice-presidente - Tiago Costa Torres Gonçalves.

Tesoureiro - Ricardo Raúl Vieira Guerreiro.

Secretário - Hélder José Duarte Machado.

Primeiro vogal - João Filipe de Oliveira Gíria.

Segundo vogal - Tiago Veloso Nabais.

Terceiro vogal - Nelson Tiago Carvalho Silva.

Quarto vogal - Tiago Daniel Oliveira Pereira Costa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APSEI - Associação Portuguesa de Segurança - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 25 de junho de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2020.

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

(Constituição, designação, natureza, sede e duração)

1- A APSEI - Associação Portuguesa de Segurança, adiante referida apenas por associação, é uma associação de empregadores, de direito privado, sem fins lucrativos, na área da prevenção e segurança, estando excluído do seu âmbito a atividade das associações humanitárias de bombeiros.

2- A associação tem a sua sede no concelho de Loures, Rua Cooperativa A Sacavenense, n.º 25, frações C a F, na localidade de Sacavém.

3- A assembleia geral poderá deliberar transferir a sede para qualquer outro ponto do território nacional, competindo à direção da associação estabelecer o local da sede, de acordo com as orientações da assembleia geral.

4- A associação tem a sua área de intervenção em todo o território nacional, podendo ser criadas delegações ou outras formas de representação no território nacional ou fora do mesmo, por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direção.

5- A associação poderá filiar-se, associar-se ou aderir a organismos nacionais ou internacionais, desde que considerados com interesse para a prossecução dos seus objetivos.

6- A associação é constituída por tempo indeterminado.

7- A associação rege-se pelo disposto nos presentes estatutos, regulamentos e demais legislação aplicável.

Artigo 2.º

(Objeto)

Constitui objeto da associação:

a) A defesa e promoção dos interesses coletivos dos seus associados, a afirmação e salvaguarda dos valores empresariais e dos princípios de ética profissional e a coordenação dos diversos setores de atividade na área da prevenção e segurança, em estreita colaboração com outras entidades públicas ou privadas;

b) Promover o entendimento, a solidariedade e o apoio recíproco entre os seus associados, com vista a um melhor e mais eficaz exercício dos direitos e obrigações comuns;

c) Representar os seus associados, junto da Administração Pública, de outras associações congéneres ou não, nacionais ou estrangeiras, das instituições representativas dos trabalhadores e demais entidades, públicas e/ou privadas;

d) Pugnar permanentemente por um quadro normativo e legal adequado ao bom desenvolvimento das atividades da prevenção e segurança;

e) Promover a qualificação e competência dos recursos humanos do setor;

f) Fomentar a investigação e desenvolvimento na área da prevenção e segurança, que se traduza na melhoria de equipamentos, técnicas, sistemas, serviços e conhecimento, articulando uma colaboração permanente com as universidades.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 3.º

(Categorias de associados)

1- A associação tem as seguintes categorias de associados: Efetivo, aderente singular, aderente coletivo, observador internacional singular, observador internacional coletivo, estudante e honorário.

2- São associados efetivos as pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, que exerçam atividade principal na área da prevenção e segurança. Os associados efetivos gozam em pleno os seus direitos e cumprem os deveres estabelecidos pelos estatutos e regulamentos da associação.

3- Os associados efetivos devem ter domicílio fiscal em Portugal (pessoas singulares) ou, no caso de pessoas coletivas, ter sido constituídos sob o regime jurídico português e ter a sua sede ou representação em Portugal.

4- São associados aderentes singulares, as pessoas singulares com domiciliação fiscal em Portugal e que tenham atividades conexas com as dos associados efetivos. Podem participar na atividade da associação e nas assembleias gerais com direito a voto especial, nos termos definidos no Regulamento Geral Interno e cumprem os deveres estabelecidos pelos estatutos e regulamentos da associação.

5- São associados aderentes coletivos as pessoas coletivas, públicas ou privadas, constituídas sob o regime jurídico português e/ou com sua sede em Portugal, que tenham atividades conexas com as dos associados efetivos. Podem participar na atividade da associação e nas assembleias gerais com direito a voto especial, nos termos definidos no regulamento geral interno da associação e cumprem os deveres estabelecidos pelos estatutos e regulamentos da associação.

6- São associados observadores internacionais as pessoas singulares ou coletivas ligadas direta ou indiretamente à atividade da prevenção e segurança, que não estão constituídas sob o regime jurídico português e/ou não têm a sua sede ou domiciliação fiscal em Portugal. Podem participar na atividade da associação e nas assembleias gerais, mas sem direito a voto, estando obrigados ao cumprimento dos deveres estabelecidos pelos estatutos e regulamentos da associação.

7- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas, públicas ou privadas, que se destaquem na área da prevenção e segurança, pelo seu mérito próprio ou por trabalhos prestados à causa da prevenção e segurança. Podem integrar o conselho estratégico e participar na atividade da associação e nas assembleias gerais, mas sem direito a voto.

8- São associados estudantes as pessoas singulares que se encontrem a concluir os seus estudos, concretamente, frequentando o último ano da escolaridade obrigatória (ensino secundário ou equivalente) ou o ensino superior, com matrícula válida e comprovada em estabelecimento de ensino, e com idade compreendida entre os 16 e os 25 anos de idade. Apenas poderão ser associados estudantes aqueles que, além preencherem os requisitos vindos de aludir, não exerçam atividade profissional remunerada.

Artigo 4.º

(Admissão)

1- A admissão dos associados depende da aprovação da direção e do cumprimento dos critérios definidos nos presentes estatutos e Regulamento Geral Interno, uma vez consultados os representantes dos núcleos de atividade na direção, podendo o interessado interpor recurso para a assembleia geral, no caso de recusa de admissão, no prazo de 30 (trinta) dias.

2- A nomeação de associado honorário será feita pela assembleia geral, por iniciativa própria ou por proposta da direção.

Artigo 5.º

(Direitos dos associados)

- 1- Constituem direitos de todos os associados, com exceção dos honorários:
- a) Participar nas atividades da associação, incluindo nos núcleos de atividade e grupos de trabalho;
 - b) Participar nas reuniões da assembleia geral;
 - c) Beneficiar das vantagens decorrentes da atividade da associação enunciadas no Regulamento Geral Interno;
 - d) Apresentar propostas e sugestões reputadas úteis e/ou necessárias à prossecução dos objetivos estatutários ou dos interesses do setor;
 - e) Obter documento identificativo da associação comprovando a sua qualidade de associado;
 - f) Solicitar os esclarecimentos sobre o funcionamento da associação.
- 2- Além dos enunciados no número anterior, constituem também direitos dos associados efetivos:
- a) Participar de pleno direito nas reuniões da assembleia geral e requerer a convocação de assembleias gerais extraordinárias, nos termos definidos no Regulamento Geral Interno;
 - b) Propor, discutir e votar em assembleia geral assuntos que interessem à associação;
 - c) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, podendo eleger e ser eleito para qualquer cargo associativo;
 - d) Propor a criação de núcleos autónomos, por setores de atividade, nas condições estabelecidas nos estatutos e no Regulamento Geral Interno;
 - e) Propor alterações aos estatutos e regulamentos da associação;
 - f) Utilizar o logótipo da associação nas condições previstas no respetivo regulamento de utilização.
- 3- Além dos enunciados no número 1 e alíneas a), d) e e) do número 2 do presente artigo, constituem também direitos dos associados aderentes:
- a) Propor, discutir e exercer voto especial em assembleia geral assuntos que interessem à associação, nas condições estabelecidas no Regulamento Geral Interno;
 - b) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais, podendo eleger e ser eleito para cargos associativos, nas condições estabelecidas no Regulamento Geral Interno.
- 4- Além dos enunciados no número 1 do presente artigo, constituem também direitos dos associados estudantes aqueles que se encontrem definidos em Regulamento Geral Interno.

Artigo 6.º

(Deveres dos associados)

- 1- Constituem deveres de todos os associados:
- a) Cumprir as disposições estatutárias, bem como as deliberações dos órgãos da associação e ainda os compromissos da associação assumidos em sua representação, devidamente ratificados nos órgãos competentes;
 - b) Respeitar as regras deontológicas e/ou códigos de conduta, aprovados em assembleia geral;
 - c) Cumprir com as disposições legais e regulamentares gerais e específicas do setor da prevenção e segurança e/ou atividade profissional, quando aplicável;
 - d) Comparecer às assembleias gerais e às reuniões para que sejam convocados;
 - e) Com exceção dos associados honorários, participar nas despesas da associação mediante o pagamento de joia e quotas, a fixar pela assembleia geral, e manter o respetivo pagamento em dia;
 - f) Pagar os serviços e bens solicitados à associação que não estejam incluídos no valor da quota;
 - g) Defender e zelar pelo património da associação;
 - h) Prestar à associação toda a colaboração necessária para a prossecução da sua atividade;
 - i) Exercer com diligência e honestidade os cargos para que tenham sido eleitos;
 - j) Zelar pelo bom-nome da associação e pela correta utilização do logótipo da mesma, nas condições previstas do respetivo regulamento;
 - k) Proceder à atualização de contactos, nomeadamente, o domicílio/sede e endereço de e-mail, bem como de outras informações solicitadas pela associação relativamente ao cumprimento dos critérios de adesão e permanência referidos no Regulamento Geral Interno;
 - l) Informar a associação, no prazo de 15 (quinze) dias, de qualquer alteração aos elementos relativos à atividade da empresa, designadamente, alteração dos corpos gerentes, do domicílio/sede, representação na

associação, bem como quaisquer outras que digam respeito à sua situação de associado.

2- Os associados honorários devem abster-se de condutas que sejam violadoras dos princípios que norteiam a atividade da associação.

3- Os associados estudantes devem fazer prova anual da manutenção da sua matrícula/frequência escolar, bem como fazer declaração anual, sob compromisso de honra, que se mantêm sem exercerem atividade profissional remunerada, para que possam manter a sua qualidade de associado estudante.

Artigo 7.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associado:

a) Os associados que deixem de preencher as condições estatutárias e regulamentares de admissão e permanência;

b) Os associados que voluntariamente, e com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias, manifestem essa intenção à direção;

c) Os associados a quem tenha sido aplicada a pena disciplinar de expulsão;

d) Os associados que se extinguiem, bem com os que sejam declarados insolventes;

e) Os associados que, tendo em dívida quaisquer encargos ou 6 (seis) ou mais quotas, não procedam ao seu pagamento dentro do prazo fixado expressamente para o efeito;

f) Os associados que deixem de cumprir os seus deveres estatutários e regulamentares e/ou que tenham praticado atos contrários aos objetivos da associação, nomeadamente violadores do código de ética ou suscetíveis de lesar gravemente o bom-nome da associação.

2- Os associados que tenham perdido a qualidade de associado, pela razão prevista na alínea *b)* do número anterior, poderão voltar a inscrever-se na associação.

3- Com exceção do disposto no número 4 do presente artigo, a exclusão de qualquer associado, em consequência do disposto nas alíneas *a)* e *c)* a *f)* do número 1 anterior, é decidida pela direção, por maioria de votos, cabendo recurso para a assembleia geral.

4- A readmissão dos associados excluídos em consequência do disposto nas alíneas *a)* e *c)* a *f)* do número 1. anterior carece de deliberação em assembleia geral.

5- Perde a qualidade de associado honorário aquele que desmereça a consideração da associação, sendo a sua exclusão deliberada em assembleia geral, por maioria de votos dos associados presentes, por iniciativa da própria assembleia geral ou por proposta fundamentada da direção.

6- Perde a qualidade de associado estudante aquele que conclua os seus estudos ou que, mesmo não os tendo concluído, deixe de ter matrícula válida, ou passe a exercer atividade profissional remunerada; ou, em qualquer caso, aquele que atinja os 25 anos de idade.

7- A perda da qualidade de associado não dá direito a qualquer indemnização ou reembolso de importâncias pagas, tendo, no entanto, o mesmo de regularizar todos os seus débitos referentes ao exercício da sua qualidade de associado até à data da perda dessa qualidade.

CAPÍTULO III

Orgânica e funcionamento

SECÇÃO I

Dos órgãos

Artigo 8.º

(Designação e mandatos)

1- São órgãos sociais da associação:

a) A assembleia geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

2- Os órgãos sociais têm mandatos de três anos.

3- A designação para os cargos dos órgãos sociais da associação é feita por eleição, através de escrutínio secreto, nos termos do Regulamento Geral Interno.

4- As competências dos titulares dos órgãos sociais encontram-se previstas no Regulamento Geral Interno.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 9.º

(Constituição)

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos, sendo que apenas os associados efetivos e aderentes têm direito a voto, nos termos do disposto do Regulamento Geral Interno.

2- Os associados honorários e observadores internacionais poderão participar nas discussões das assembleias gerais.

Artigo 10.º

(Composição da mesa)

A mesa é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um suplente, eleitos em assembleia geral eleitoral.

Artigo 11.º

(Competências da assembleia geral)

São competências da assembleia geral, nomeadamente:

- a) Eleição e destituição dos titulares dos órgãos sociais da associação;
- b) Aprovação do relatório e contas e dos orçamentos e planos de atividade apresentados pela direção, bem como análise e discussão do parecer do conselho fiscal;
- c) Fixar, sob proposta da direção, o valor da joia e da quota base;
- d) Aprovar os regulamentos internos sob proposta da direção;
- e) Alteração dos estatutos e regulamentos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos;
- f) Aprovar a criação de núcleos por área de atividade, mediante o previsto no Regulamento Geral Interno;
- g) Deliberar sobre o recurso interposto na sequência da recusa de admissão de novo associado - Cf. disposto no número 1 do artigo 4.º;
- h) Deliberar sobre a exclusão de associados honorários;
- i) Julgar recursos interpostos pelos associados das decisões da direção;
- j) Ratificar o pedido de adesão e saída da associação a outras instituições, sob proposta da direção;
- k) Ratificar a decisão de criação de delegações ou outras formas de representação em qualquer outro local, sob proposta da direção;
- l) Aprovar a prestação de cauções, garantias e/ou empréstimos, sob proposta da direção;
- m) Deliberar sobre outras propostas que lhe sejam apresentadas pelos associados, pela direção e/ou pelo conselho fiscal;
- n) Exercer os demais poderes conferidos por lei e pelos estatutos, regulamentos ou outros que não sejam da competência exclusiva dos restantes órgãos;
- o) Deliberar a dissolução e liquidação da associação.

Artigo 12.º

(Funcionamento)

1- A assembleia geral reúne ordinariamente duas vezes por ano: uma em novembro, para aprovação do plano de atividades e orçamento do ano seguinte; e outra até ao fim de abril, para aprovação do relatório de atividades e contas do ano anterior, bem como apreciar o parecer do conselho fiscal sobre o mesmo.

2- No prazo de 15 (quinze) dias após o ato eleitoral, a direção eleita poderá requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de uma assembleia geral extraordinária, para aprovação de um orçamento e plano de atividades retificativo.

3- A assembleia geral reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada por iniciativa do seu presidente, a requerimento da direção, do conselho fiscal ou de 10 % (dez por cento) de todos os associados com direito de voto, sendo que 51 % (cinquenta e um por cento) dos subscritores devem ser associados efetivos.

4- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos dos associados efetivos e aderentes presentes, de acordo com a alínea *b*) do número 2 e alínea *a*) do número 3 do artigo 5.º dos presentes estatutos e as disposições do Regulamento Geral Interno, com exceção do previsto no número 1 do artigo 30.º e do número 5 do presente.

5- A alteração dos estatutos e a destituição dos órgãos sociais só poderão verificar-se em assembleia geral extraordinária, expressamente convocada para esse efeito, com a antecedência mínima de um mês, e tais deliberações exigem o voto favorável de três quartos do número de associados presentes com direito de voto.

6- Cada associado efetivo tem direito a, pelo menos, um voto e os associados aderentes têm direito a voto especial, nos termos estabelecidos no Regulamento Geral Interno.

7- A assembleia geral deliberará em primeira convocação, desde que estejam presentes, pelo menos, metade mais um dos seus associados com direito a voto. A mesma deliberará, em segunda convocação, meia hora depois, com qualquer número de associados.

8- Quando a assembleia geral for convocada extraordinariamente a requerimento de 10 % (dez por cento) dos associados, nos termos do estabelecido do número 3 do presente artigo, é exigida a presença de três quartos dos subscritores do requerimento para que a assembleia funcione.

9- A votação nas assembleias gerais é sempre feita por presença, com exceção do disposto no número seguinte.

10- Nas deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da associação, a votação poderá ser feita por presença ou por procuração outorgada a outro associado, não podendo, no entanto, cada associado representar mais de dois outros associados.

11- Das reuniões da assembleia geral serão lavradas atas, assinadas pelos membros da respetiva mesa.

12- Qualquer assembleia geral poderá ser realizada através de meios telemáticos e/ou por meios telemáticos e presencialmente em simultâneo, devendo a associação assegurar neste caso a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.

13- A assembleia poderá ainda ser realizada na sede da associação ou noutro local, escolhido pelo presidente da mesa, dentro do território nacional desde que este corresponda a uma delegação da associação. A assembleia geral poderá decorrer ainda em dois locais em simultâneo (sede e delegação) através de meios telemáticos e/ou por meios telemáticos e presencialmente em simultâneo, devendo a associação assegurar neste caso a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.

Artigo 13.º

(Convocatória e ordem de trabalhos)

1- A convocação para qualquer reunião da assembleia geral deverá ser feita pelo presidente da mesa, por meio de convocatória (por carta registada ou *e-mail* identificado no boletim de inscrição/registo do associado) expedida para cada um dos associados com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, na qual se indicará a data, hora e local da reunião, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

2- Nas reuniões a que se refere o número anterior, não poderão ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem do dia.

3- A documentação de suporte à convocatória deve encontrar-se à disposição dos associados, na sede ou no site da internet da associação, até 10 (dez) dias antes da data de realização da assembleia.

Artigo 14.º

(Assembleias eleitorais)

1- A eleição dos órgãos dirigentes da associação realizar-se-á na sua sede, em dia e hora marcados pelo presidente da mesa da assembleia geral, ouvidos os presidentes da direção e do conselho fiscal, e comunicada aos associados, por convocatória, indicando a data, hora e o local onde se realizam as eleições, e definindo as condições de candidatura, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

2- Os procedimentos relativos às assembleias eleitorais encontram-se previstos no Regulamento Geral Interno.

3- À realização das assembleias eleitorais aplica-se o disposto nos números 12 e 13 do artigo 12.º dos presentes estatutos.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 15.º

(Constituição)

1- A direção é o órgão executivo, de gestão e representação da associação.

2- A direção é constituída por:

- a) Um presidente;
- b) Dois vice-presidentes;
- c) Um diretor efetivo;
- d) Dois diretores suplentes.

Artigo 16.º

(Funcionamento da direção)

1- A direção reunirá em sessão, na sede da associação, ou noutro local caso a direção o considere justificado, mensalmente e sempre que para tal seja convocada por iniciativa do presidente, da maioria dos seus membros ou por requerimento do presidente do conselho fiscal. A direção pode ainda reunir através de meios telemáticos, desde que assegurada a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.

2- As decisões da direção são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade. A direção só poderá decidir com a presença da maioria dos seus membros.

3- Têm assento nas reuniões de direção os presidentes de cada núcleo de atividade, eleitos pelos associados a este pertencentes nos termos estabelecidos nos respetivos regulamentos internos e que se encontrem em exercício de funções.

4- Em caso de ausência ou impedimento, o presidente do núcleo será substituído por outro membro da direção do núcleo.

Artigo 17.º

(Competências da direção)

1- Compete à direção praticar todos os atos necessários e convenientes à prossecução dos fins da associação, designadamente:

- a) Gerir a associação e representá-la em juízo e fora dele, podendo a direção, quando entender, delegar essa representação;
- b) Adquirir, alienar e onerar direitos, bens móveis, nomeadamente, veículos automóveis;
- c) Prestar cauções, garantias e empréstimos pela associação com a autorização da assembleia geral;
- d) Criar, organizar e gerir os recursos que estão afetos aos serviços da associação;
- e) Elaborar os regulamentos internos e propor a sua aprovação à assembleia geral;
- f) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais e estatutárias;
- g) Exercer o poder disciplinar, instaurando os processos disciplinares e aplicando as respetivas sanções, nos termos previstos nos presentes estatutos e regulamentos;
- h) Definir a atividade da associação e promover a execução do respetivo plano de atividades de acordo com as linhas gerais traçadas e aprovadas pela assembleia geral;
- i) Propor à assembleia geral a fixação de jónias e quotas;
- j) Assistir e tomar parte nas assembleias gerais;
- k) Elaborar e submeter à apreciação e votação da assembleia geral o plano anual de atividades, o orçamento, o relatório e contas, bem como as propostas que entenda necessárias para a boa prossecução dos fins da associação;
- l) Executar as deliberações da assembleia geral;

m) Dar resposta atempada a todos os assuntos apresentados pelos associados que caibam no âmbito dos presentes estatutos;

n) Propor à assembleia geral a criação de núcleos por área de atividade conforme estabelecido no Regulamento Geral Interno;

o) Propor à assembleia geral o alargamento da área de intervenção da associação;

p) Propor à assembleia geral a filiação da associação noutros organismos;

q) Estabelecer, ou fazer cessar, protocolos de cooperação e contratos com outras entidades;

r) Aprovar a admissão de novos associados, com exceção dos associados honorários, uma vez consultados os representantes dos núcleos de atividade na direção, e manter uma lista atualizada dos mesmos, acessível a estes;

s) Aprovar os preços das prestações de serviços de apoio ao setor;

t) Deliberar sobre os demais pelouros em que entenda organizar a sua gestão e designar os membros da direção para os coordenar e informar os restantes órgãos sociais sobre esta organização.

2- Compete, em especial, ao presidente:

a) Representar a associação em qualquer organismo, entidade pública ou privada, no âmbito do mandato conferido pela direção;

b) Convocar e dirigir as reuniões de direção;

c) O presidente exercerá voto de qualidade em caso de empate na tomada de decisões da direção;

d) Decidir sobre qualquer assunto urgente e inadiável, submetendo posteriormente tais decisões a ratificação na primeira reunião de direção.

3- O presidente é substituído nas suas ausências ou impedimentos pelo vice-presidente. Sem prejuízo, e com o prévio acordo da direção, o presidente pode delegar no diretor geral as competências referidas nos pontos 2 a), b) e d) do presente artigo.

Artigo 18.º

(Forma de obrigar a associação)

1- Para obrigar a associação, em quaisquer atos ou contratos, incluindo os de abertura e movimentação de contas bancárias, são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma delas ser a do presidente e/ou vice-presidente.

2- A associação obriga-se ainda pela assinatura do diretor geral, no âmbito das competências que lhe tenham sido delegadas pela direção ou pelo presidente da mesma.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 19.º

(Constituição)

1- O conselho fiscal é o órgão de fiscalização e controlo da associação.

2- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais efetivos e um suplente.

3- Na primeira reunião posterior à eleição do presidente, o conselho fiscal designará, de entre os vogais, aquele que substituirá o presidente nas suas faltas ou impedimentos.

Artigo 20.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, quando o julgar conveniente, a contabilidade e documentação da associação;

b) Verificar as contas da direção e emitir parecer sobre o relatório de contas e o orçamento do ano seguinte, que serão presentes à assembleia geral;

c) Fiscalizar os atos da direção;

d) Dar parecer sobre os assuntos que a assembleia geral ou a direção entendam dever submeter à sua apreciação.

Artigo 21.º

(Funcionamento)

1- O conselho fiscal reunirá ordinariamente antes das reuniões ordinárias da assembleia geral, e extraordinariamente sempre que para tal seja convocado pelo presidente. O conselho fiscal pode ainda reunir através de meios telemáticos desde que assegurada a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.

2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples de voto, tendo o seu presidente voto de qualidade.

SUB-SECÇÃO I

Núcleos de atividade

Artigo 22.º

(Constituição)

1- Podem ser criados núcleos, por áreas de atividade, por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direção ou de um grupo de associados nos termos previstos no Regulamento Geral Interno.

2- A proposta de criação do núcleo deverá refletir a composição e objetivos/atividades.

3- Cada núcleo deverá regular, em regulamento próprio/autónomo, a sua organização e o seu modo de funcionamento, respeitando os estatutos e Regulamento Geral Interno da associação.

4- As reuniões de direção e as assembleias de cada núcleo podem realizar-se através de meios telemáticos desde que sejam asseguradas a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo-se ao registo dos seus conteúdos e dos respetivos intervenientes.

Artigo 23.º

(Suspensão)

Em face de situações excecionais, a direção poderá suspender provisoriamente a atividade de um núcleo, a qual se torna definitiva por deliberação da assembleia geral.

CAPÍTULO IV

Artigo 24.º

(Exercício anual)

1- O exercício social e fiscal corresponde ao ano civil.

2- Anualmente se procederá a balanço e contas.

Artigo 25.º

(Rendimentos)

Constituem rendimentos da associação:

a) O produto da joia e das quotas fixadas pela assembleia geral, das quotas extraordinárias ou adicionais pagas voluntariamente e por iniciativa dos associados, bem como o das multas aplicadas por infrações disciplinares;

b) Os rendimentos dos bens próprios da associação;

c) As contribuições extraordinárias;

d) Quaisquer subvenções, patrocínios e quaisquer outros proventos, fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos provenientes da promoção e divulgação da sua atividade;

e) Receitas provenientes da organização de atividades e prestação de serviços de apoio ao setor;

f) Outras receitas permitidas por lei.

Artigo 26.º

(Gastos)

1- As despesas da associação são as constantes dos orçamentos previamente aprovados e terão a aplicação que neles estiver definida.

2- Sempre que o valor das realizações venha previsivelmente a ultrapassar o valor orçamentado ou tiver aplicação divergente da que estiver definida, deverá ser elaborado e aprovado, em assembleia geral, orçamento retificativo.

Artigo 27.º

(Fundos de reserva e gestão)

Dos respetivos saldos de gerência apurados serão constituídos fundos de reserva.

Artigo 28.º

(Autorização de despesas)

Os custos serão obrigatoriamente autorizados pela direção, sem prejuízo de poderem ser por ela delegados em quadros superiores da estrutura funcional, conforme for definido no Regulamento Geral Interno ou por decisão da direção.

CAPÍTULO V

Disciplina

Artigo 29.º

1- Cometem infração disciplinar os associados que:

- a) Violam as disposições dos estatutos, regulamentos, código de ética;
- b) Não acatem as deliberações legais dos órgãos sociais da associação;
- c) Cometam ou provoquem atos de indisciplina, ou quaisquer outros que firam os interesses ou a dignidade da associação e dos titulares dos seus órgãos, no exercício ou por causa das suas funções.

2- O poder disciplinar é exercido pela direção, competindo-lhe a instauração dos processos disciplinares e a aplicação das respetivas sanções, em conformidade com as normas estatutárias e regulamentares, cabendo recurso das respetivas decisões para a assembleia geral.

3- Aos associados autores de alguma(s) das infrações previstas no número anterior, poderão ser aplicadas as seguintes sanções, por ordem crescente de gravidade:

- a) Advertência;
- b) Censura;
- c) Demissão do cargo que eventualmente ocupe nos órgãos da associação;
- d) Multa até ao montante máximo de 2 (dois) anos de quotização;
- e) Suspensão do direito de eleger e de ser eleito até 2 (dois) anos;
- f) Suspensão dos direitos associativos até 1 (um) ano;
- g) Expulsão.

4- Além das sanções previstas no número anterior, em caso de infrações ao código de ética e normas deontológicas, sempre que tal seja considerado necessário para a boa regulação do setor, poderão ainda ser aplicadas as seguintes sanções:

- a) Denúncia da infração praticada aos organismos competentes e/ou através dos órgãos de comunicação social;
- b) Cancelamento da emissão de declarações de qualificação profissional, que tenham sido emitidas pela APSEI.

5- A expulsão, enquanto sanção máxima, será aplicada às faltas que ponham em causa o prestígio da associação de forma grave, ou nos casos em que o associado é reincidente no incumprimento de qualquer das obrigações definidas pelos estatutos, regulamento(s), código de ética, e para o cumprimento das quais foi, em tempo útil, notificado.

6- As normas que regulam o procedimento disciplinar encontram-se previstas e estabelecido no Regulamento Geral Interno.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 30.º

(Dissolução e liquidação)

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, com o voto favorável de três quartos do número de todos os associados com direito a voto, reunidos em sessão expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de um mês.

2- Na assembleia geral que delibere a dissolução, será nomeada uma comissão liquidatária que, salvo deliberação da assembleia geral em contrário, será constituída pelos membros da direção e conselho fiscal em exercício.

3- Esta comissão liquidatária procederá à liquidação do património da associação, atribuindo todos os fundos pertencentes à mesma, depois da realização do ativo e pagamento do passivo, a outra associação que prossiga os mesmos fins, designada pela assembleia geral que aprovar a dissolução.

Artigo 31.º

(Lei aplicável)

As matérias não reguladas pelos presentes estatutos, regulamentos e código de ética, regem-se pelo disposto nos artigos 506.º a 523.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto e, subsidiariamente, pelo disposto nos artigos 157.º a 184.º do Código Civil e pelo Código das Sociedades Comerciais com as necessárias adaptações.

Artigo 32.º

(Entrada em vigor)

Os presentes estatutos entrarão em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*. Com as alterações aprovadas em assembleia geral extraordinária, realizada em 25 de junho de 2025.

Registado em 10 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 160 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 27 de junho de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, 15 de julho de 2015.

Artigo 7.º

A ANCIPA tem a sua sede no CEP - Centro Escritórios Porto, Rua Santos Pousada, 441, 4000-486 Porto e delegação no Largo S. Sebastião da Pedreira, n.º 31, 4.º, 1050-205 Lisboa, podendo estabelecer qualquer forma de representação social onde seja entendido conveniente.

Registado em 10 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 160 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de junho de 2025 para o mandato de três anos.

Direção		
Cargo	Empresa	Representante
Presidente	Gelpeixe - Alimentos Congelados, SA	Manuel Fulgêncio Tarré Fernandes
Vice-presidente	Baker & Baker Portugal, SA	Rui Miguel Carneiro de Matos
Vice-presidente	Credin Portugal - Produtos Alimentares, SA	Fernando Jorge Coelho
Tesoureiro	Realbolo, L. ^{da}	Raquel Catarina Fernandes Real
Vogal	Atrian - Indústria Alimentar, SA	Pedro Gonçalo dos Santos Bravo Santana Balancho
Vogal	Cachola & Muacho, L. ^{da}	João José Gama Cachola
Vogal	Matutano - Soc. de Produtos Alimentares, SA	Nelson Vicente Colaço de Sousa

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira - AEF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de dezembro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Manuel José Alferes Pereira, empresário nome individual.

Vice-presidente financeiro - Planeta com Garra, L.^{da}, representada por Paulo Miguel Prata Soares dos Santos.

Vice-presidente - Absolute Empathy, L.^{da}, representada por Luís Rafael Freitas Sargo.

Vice-presidente - Copopalhinhos Unipessoal L.^{da}, representada por Mário Filipe Oliveira Silva (em substituição de Maria do Céu R. Nunes da Silva e Contb. e Fisc. Unip. L.^{da}, representada por Maria do Céu Resende Nunes da Silva).

Secretária - Maria Clara Almeida Bernardes, empresária nome individual.

Vogal - Associação Amor Pequenininho, representada por Tiago José Oliveira Afonso.

Vogal - Beamaf, Unipessoal, L.^{da}, representada por Élio Sérgio Santiago Henriques.

Vogal - Ótica Médica Cílios, Unipessoal, L.^{da}, representada por Olívia Vânia Soeiro Coelho.

Vogal - Alexandra Maria Ferreira da Silva, empresária nome individual.

Suplente - Mirtifeira, Produção de Pequenos Frutos, L.^{da}, representada por Carlos Ferreira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de julho de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - SENTINELINSTANT - Empreendimentos Hoteleiros, L.^{da}, representada por Pedro Cláudio Mafra da Silva.

Vice-presidente - AR Alumínios Albino Reis, L.^{da}, representada por Eunice Margarida de Oliveira Reis.

Vice-presidente - Variable Opulence - Empreendimentos Hoteleiros, L.^{da}, representada por António Manuel Torrão Porto Gonçalves.

Vice-presidente - Fátima Exporte, L.^{da}, representada por Sandra Paula Gameiro Gonçalves.

Tesoureiro - Centro de Contabilidade, Gestão e Desenvolvimento, L.^{da}, representado por Paulo Alexandre Honório dos Santos Ferreira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

AECBP - Associação Empresarial da Covilhã, Belmonte e Penamacor - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de fevereiro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - A.D.C. - Águas da Covilhã, EM, sócio n.º 6848, representada por João Carlos Izidoro Marques.

Vice-presidentes:

Marcelo da Fonseca Ferreira, sócio n.º 6851.

FINFACTOR, Unipessoal, L.ª, sócio n.º 6787, representada por Luís Júlio Brito Dias.

Raposo & Raposo, L.ª, sócio n.º 6850, representada por Ana Isabel Santos Raposo.

Essential Tools, Tecn. Inf. L.ª, sócio n.º 6855, representada por Luís Armando Fernandes Ferreira.

Nukel Consultadoria, L.ª, sócio n.º 6832, representada por Nuno Ezequiel Mendes Pais.

Vogais:

Moura & Filipe, Liv. e Papelaria, L.ª, sócio n.º 6849, representada por Fernando Martinho de Oliveira Moura.

LETRASAOMILIMETRO, Unipessoal, L.ª, sócio n.º 6853, Sérgio Miguel Cruz Ferreira.

Digital RH2M Marketing e Tecnologia, L.ª, sócio n.º 6993, representada por Rhaxwell Santos do Nascimento.

Suplentes:

INFRALAB - Laboratório de Materiais, Unipessoal L.ª, sócio n.º 6890, representada por Elisabete de Almeida Serrano.

José Carvalho Correia & Filhos, L.ª, sócio n.º 5659, representada por Jorge Manuel Filipe Correia.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 23 de julho de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Maximiliano Nuno Torres Sá Pereira.
Margarida Caridade Ribeiro Costa.
Paula Maria Monteiro Oliveira Veloso.
Maria Odete Andrade Santos Machado.
Domingos Alves Teixeira.
Maria Isabel Costa.
Hélia Raquel Oliveira da Costa Ferreira.
Maria Cristina Ferreira das Dores.
Teófilo Pedro Prata.
Anabela Monteiro Oliveira Veloso.
António Jorge Gonçalves Guimarães.

Suplentes:

Lista A:

David Alexandre Pina Coimbra.
Pedro Miguel Vidrado Dourado.
Sónia Alexandra Gomes Soares.
Ana Rita da Silva Moreira.
Alan Tapajós Pena Matos.
Susana Margarida Dias Fernandes.
Fábio Jorge Gonçalves Lopes Silva.
Arlinda Maria da Luz Cerqueira.

Lista B:

Francisco Alexandre Gonçalves Rocha.
Adilson Alexandrino Delgado Silva Alves.
Leandro Gonçalves de Azevedo.

Registado em 11 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Teatro Nacional de D. Maria II, EPE - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de julho de 2025 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Carolina Rosado.

Ricardo Cabaça.

Sara Villas.

Suplentes:

Luzia Mesquita.

Pedro Pestana.

Registado em 10 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 57, a fl..66 do livro n.º 2.