

Boletim do Trabalho e Emprego

8

1.^a SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 7,48

BOL. TRAB. EMP.	1. ^a SÉRIE	LISBOA	VOL. 74	N.º 8	P. 409-476	28-FEVEREIRO-2007
-----------------	-----------------------	--------	---------	-------	------------	-------------------

ÍNDICE

	Pág.
Conselho Económico e Social	413
Regulamentação do trabalho	413
Organizações do trabalho	470
Informação sobre trabalho e emprego

Conselho Económico e Social:

...

Pág.

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras 413
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais 414
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro 416
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro 417
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 419
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 420
- Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a HRCENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 422
- Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro 423

— Portaria que aprova o regulamento de extensão do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, S. G. P. S., S. A., e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros	424
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros	424
— Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e das alterações ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPCES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros	426

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras	427
— AE entre o Banco de Portugal e o Sind. dos Bancários do Norte	428
— CCT entre a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (revisão global) — Constituição da comissão paritária	470

Avisos de cessação da vigência de convenções colectivas de trabalho:

...

Acordos de revogação de convenções colectivas de trabalho:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. Independente do Comércio e Serviços (SICOS) — Alteração	470
---	-----

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza (SINDPAB)	471
--	-----

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

— Feder. Nacional do Comércio — Alteração	472
— Assoc. Comercial de Aveiro — Nulidade parcial	472

II — Direcção:

...

III — Corpos gerentes:

— APEMIP — Assoc. dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal	473
--	-----

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

...

III — Eleições:

— Valdemar dos Santos, L. ^{da}	474
---	-----

Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

I — Convocatórias:

— Fábrica Cerâmica de Valadares, S. A.	474
— Printer Portuguesa — Ind. Gráfica, L. ^{da}	475
— CMG — Cerâmicas, L. ^{da}	475
— TEGOPI — Ind. Metalomecânica, S. A.	475
— Rodoviária da Beira Litoral	475

II — Eleição de representantes:

— CALCIDRATA — Ind. de Cal, S. A.	476
--	-----



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
RCM — Regulamentos de condições mínimas.
RE — Regulamentos de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim*

do Trabalho e Emprego, 1.^a série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e no concelho de Vila Franca de Xira, do distrito de Lisboa, se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações outorgantes requereram a extensão da convenção referida às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respectiva área e âmbito se dediquem à mesma actividade.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas de acordo com o aumento percentual médio ponderado registado pelas tabelas salariais das convenções publicadas em 2005.

O número de trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), é 4843, dos quais 2138 (44,1%) auferem retribuições inferiores às convencionais e 386 (8%) auferem retribuições inferiores à da convenção em mais de 6,8%. É nas empresas de dimensão até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às convencionais.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades, em 2,7%, o subsídio de almoço, em 3,4%, a dedução do montante das remunerações mínimas, entre 1,8% e 3,2%, o subsídio de capatazaria, em 4%, e o subsídio conferido para pequenas deslocações, entre 3,1% e 4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A tabela de remunerações mínimas para os profissionais de apoio prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida de 2006, nos graus VII a IX, e para 2007, nos graus V a IX. A tabela de remunerações mínimas para os trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida de 2007, nos graus V e VI. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionado com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, a cláusula 51.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações», é excluída da retroactividade por respeitar a despesas já efectuadas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Asso-

ciação dos Agricultores do Ribatejo (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e outra e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 2006, são estendidas, no distrito de Santarém (com excepção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação) e no concelho de Vila Franca de Xira, do distrito de Lisboa:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à actividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e actividades conexas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representadas pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2006 e 2007 apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 51.ª, «Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações», produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Feder. Portuguesa dos Sind. da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e das alterações do CCT entre a Assoc. Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos

Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2006, e 47, de 22 de Dezembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro requereu a extensão das alterações das convenções a todas as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes que na área da sua aplicação pertençam ao mesmo sector económico e aos trabalhadores ao seu serviço com categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

As alterações das convenções actualizam as respectivas tabelas salariais. No entanto, as retribuições previstas nas duas convenções não são iguais, sendo geralmente superiores no CCT celebrado pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro.

Em conformidade com as extensões anteriores, tem-se em consideração a maior representatividade da Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a necessidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade, pelo que a extensão do CCT celebrado pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal se limitará às empresas nela filiadas.

O estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 1719, dos quais 922 (53,6%) auferem retribuições inferiores às da convenção que estabelece retribuições menos elevadas, sendo que 753 (43,8%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. É nas empresas até 10 trabalhadores e entre 21 e 50 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

A tabela salarial do CCT outorgado pela Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para os anos de 2006 e 2007, enquanto que a tabela salarial do CCT outorgado pela Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para o ano de 2007. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições das tabelas salariais apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As convenções actualizam, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário. A primeira, actualiza a remuneração do trabalho por turnos em 2,3% e o subsídio para «Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas» em 2,4%, ambos indexados à tabela sala-

rial, e o subsídio de alimentação em 2%; a segunda, actualiza o subsídio de alimentação em 8,8%, o abono para falhas em 3,2% e o seguro de acidentes pessoais nas «Grandes deslocações no continente e Regiões Autónomas» em 2,5%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à das convenções.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra e entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e as mesmas associações sindicais, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 38, de 15 de Outubro de 2006, e 47, de 22 de Dezembro de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Nacional dos Industriais Transformadores de Vidro e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, nem noutras representativas do sector, que exerçam a actividade de transformação de chapa de vidro e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) As alterações referidas na alínea anterior e as alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano de Portugal e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro e outra, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam a actividade de transformação de chapa de vidro e

trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida para 2006 e 2007 apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade poderão ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial do Dist. de Beja e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 38, de 8 de Outubro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito de Beja. No entanto, como o âmbito sectorial da convenção não abrange, apenas, actividades classificadas como comércio retalhista, a extensão é emitida para as actividades abrangidas.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 1209, dos quais 849 (70,2%) auferem retribuições inferiores às da tabela

salarial da convenção, sendo que 501 (41,4%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,2%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o das diuturnidades, em 5,1%, o subsídio de almoço, em 5,9%, o abono para falhas, em 5,7%, e algumas ajudas de custo nas deslocações, entre 5 % e 5,3%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A retribuição do nível X da tabela salarial é inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, a referida retribuição apenas é objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquela.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as ajudas de custo previstas na cláusula 34.ª não são objecto de retroac-

tividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial do Distrito de Beja e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 38, de 8 de Outubro de 2006, são estendidas, no distrito de Beja:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais subscritoras.

2 — A retribuição do nível x da tabela salarial da convenção apenas é objecto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 34.^a, «Ajudas de custo», produzem efeitos desde 1 de Setembro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de três.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a ACB — Assoc. Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores que no distrito de Braga se dediquem à actividade comercial e à prestação de serviços, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todas as empresas que se dediquem ao comércio e à prestação de serviços no distrito de Braga e a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005. Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão dos aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 10 152, dos quais 4389 (43,2%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 3203 (31,5%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,9%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como as diuturnidades e o subsídio para os trabalhadores de pianificação, em 3,1 %, o abono

mensal para falhas, o subsídio para deslocações, o subsídio para preparação de cursos por técnicos de computadores, o subsídio para trabalhadores de carnes e o subsídio para os trabalhadores de hotelaria, todos com acréscimos de 3 %. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Por outro lado, as retribuições fixadas para os níveis XII, XIII e XIV da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor nos anos de 2004, 2005, 2006 e 2007. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 23.^a, n.º 13, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do CCT entre a ACB — Associação Comercial de Braga — Comércio, Turismo e Serviços e outras e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2006, com rectificação inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, são estendidas no distrito de Braga:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao comércio e à prestação de serviços e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as actividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — As retribuições fixadas para os níveis XII, XIII e XIV da tabela salarial apenas são objecto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, em vigor para cada um dos anos a que dizem respeito, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção da cláusula 23.^a, n.º 13, relativa a despesas de deslocação, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2004.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Comercial de Portimão e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Comercial de Portimão e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que nos concelhos de Albufeira, Silves, Lagoa, Portimão, Monchique, Lagos, Vila do Bispo e Aljezur se dediquem ao comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

Requerida pelas associações subscritoras a extensão das alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito de Faro, aquela limitar-se-á, nos termos da lei, ao âmbito de aplicação da convenção.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2003 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 7691, dos quais 4000 (52%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 1056 (13,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7,1%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 25%, o abono para falhas, em 3,7%, as diuturnidades, em 4,7%, e algumas ajudas de custo nas deslocações, entre 4,7 a 7,1%. Não se dispõe de dados estatísticos

que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos níveis G a M da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Tendo em consideração a aplicação na área e no âmbito da presente convenção de outras convenções colectivas de trabalho celebradas entre a ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve e diversas associações sindicais, assegura-se, na medida do possível, a uniformização do estatuto laboral em cada empresa.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados na associação de empregadores outorgante, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para as tabelas salariais e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 29.^a não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Comercial de Portimão e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 39, de 22 de Outubro de 2006, são estendidas nos concelhos de Albufeira, Silves, Lagoa, Portimão, Monchique, Lagos, Vila do Bispo e Aljezur, do distrito de Faro:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, à excepção dos filiados na ACRAL — Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve, que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados nas associações sindicais subscritoras.

2 — As retribuições dos níveis G a M da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

- Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;
- Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;
- Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;
- Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto na cláusula 29.^a, «Deslocações», produzem efeitos desde 1 de Abril de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no distrito de Viana do Castelo se dediquem ao comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias previstas e a todas as empresas que se dediquem à actividade de comércio a retalho no distrito de Viana do Castelo.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado) são cerca de 2296, dos quais 1229 (53,5%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 465 (20,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. São as empresas do escalão até 10 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o subsídio de refeição, em 7,5%, o abono para falhas, em 6,7%, e algumas ajudas de custo nas deslocações entre 2,5% a 4%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da exten-

são e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

As retribuições dos grupos I e II, níveis X a XVI da tabela salarial são inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

As extensões anteriores desta convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores que exerciam a actividade económica em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, não filiados nas associações de empregadores outorgantes, regulados pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, entretanto revogado pela Lei n.º 12/2004, de 30 de Março, as quais eram abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respectivas extensões, situação que se mantém.

Considera-se conveniente manter a distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição, nos termos seguidos pelas extensões anteriores, pelo que a extensão das alterações da convenção não abrange as empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes, desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre empresas do sector abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção. No entanto, as compensações das despesas de deslocação previstas na cláusula 22.ª, n.º 7, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47,

de 22 de Dezembro de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Empresarial de Viana do Castelo e outras e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, são estendidas no distrito de Viana do Castelo:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical subscritora.

2 — As retribuições dos grupos I e II, níveis X a XVI, da tabela salarial da convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

3 — A presente extensão não se aplica a empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e os valores das cláusulas de conteúdo pecuniário, com excepção do previsto no n.º 7 da cláusula 22.ª, produzem efeitos desde 1 de Março de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual

valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do CCT entre a HRCENTRO — Assoc. dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

O contrato colectivo de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que o outorgaram.

As associações subscritoras da convenção requereram a sua extensão às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

Não foi possível proceder ao estudo de avaliação de impacto da extensão da tabela salarial porque a sua estrutura foi alterada e se registam alterações na designação das profissões previstas, bem como a introdução e eliminação de outras. No entanto, com base no apuramento dos quadros de pessoal de 2003, verificou-se que no sector abrangido pela convenção existem 8900 trabalhadores a tempo completo, com exclusão do residual (que inclui o ignorado), que auferem em média retribuições inferiores às convencionais em 7,8%, tomando por base a média simples das três tabelas.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o abono para falhas, em — 7,4%, o prémio de conhecimento de línguas, em 4%, o valor pecuniário da alimentação, entre 33,3% e 50%, e a retribuição mínima dos extras, consoante a categoria profissional, entre — 1,1% e 15,6%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

A convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor. No entanto, a retribuição mínima mensal garantida pode ser objecto de reduções relacionadas com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho. Deste modo, as referidas retribuições da tabela salarial apenas são objecto de extensão para abranger situações em que a retribuição mínima mensal garantida resultante da redução seja inferior àquelas.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 43,

de 22 de Novembro de 2006, ao qual a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição. A associação sindical oponente pretende que a extensão abranja todo o território nacional e as actividades de cantinas e refeitórios, de pastelaria e confeitaria. Tal pretensão não é acolhida. Com efeito, a área da convenção só abrange os distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e vários concelhos dos distritos de Aveiro, Viseu e Santarém, não sendo possível a extensão para área geográfica diversa, nos termos do n.º 2 do artigo 575.º do Código do Trabalho, por existirem associações de empregadores representativas das actividades abrangidas. Quanto às actividades referidas na oposição, a actividade de cantinas e refeitórios é abrangida por convenções próprias, de área nacional, habitualmente objecto de extensão, sendo conveniente assegurar a uniformização dos estatutos laborais e das condições de concorrência entre as empresas deste sector. As actividades de pastelaria e confeitaria ou integram o âmbito da convenção, porque são prosseguidas por estabelecimentos de restauração e hotelaria, não sendo excluídas da extensão, ou, não estando abrangidas pela convenção, não poderão ser objecto de extensão, nos termos do n.º 1 do mesmo artigo. Por outro lado, estas actividades são reguladas por outras convenções colectivas de trabalho, celebradas por diferentes associações de empregadores, também objecto de extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

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

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do contrato colectivo de trabalho entre a HRCENTRO — Associação dos Industriais de Hotelaria e Restauração do Centro e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 32, de 29 de Agosto de 2006, são estendidas:

- a) Nos distritos de Castelo Branco, Coimbra, Guarda e Leiria e nos concelhos de Mação e Ourém, do distrito de Santarém, às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade de hotelaria e restauração abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

- b) Na área da convenção, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a actividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pela associação sindical outorgante.

2 — A extensão determinada na alínea a) do número anterior não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na ARESP — Associação da Restauração e Similares de Portugal, na UNIHSNOR Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e na Associação dos Hotéis de Portugal, nem às relações de trabalho entre empregadores que explorem em regime de concessão e com fins lucrativos cantinas e refeitórios e os que se dediquem ao fabrico de refeições a servir fora das respectivas instalações e trabalhadores ao seu serviço, nem aos empregadores que se dediquem ao fabrico de pastelaria, padaria e geladaria.

3 — As retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida previstas na convenção apenas são objecto de extensão em situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante da redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 209.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho.

4 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção até ao limite de seis.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a Assoc. Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sind. dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro.

As alterações do contrato colectivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à actividade seguradora e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

O STAS requereu a extensão das referidas alterações a todos os trabalhadores das profissões e categorias pre-

vistas e a todas as empresas que se dediquem à actividade seguradora.

A convenção actualiza a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacte da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pela convenção apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005.

Os trabalhadores a tempo completo do sector, com exclusão de aprendizes, praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 8417, dos quais 4016 (47,7%) auferem retribuições inferiores às da tabela salarial da convenção, sendo que 610 (7,3%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 6,6%. São as empresas com mais de 200 trabalhadores que empregam o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário, como o pagamento de despesas efectuadas em serviço em Portugal, em 2,6%, os benefícios em caso de morte, em 2,9%, e o subsídio de refeição, em 3,1%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido pela convenção, a extensão assegura para a tabela salarial, para o subsídio de refeição e para os valores dos benefícios em caso de morte retroactividades idênticas às da convenção. As compensações das despesas de deslocação, previstas no n.º 2 da cláusula 48.ª, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação de trabalho.

A extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora a convenção tenha área nacional, a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas será aplicável no território do continente.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a Associação Portuguesa de Seguradores e o STAS — Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outor-

gante que se dediquem à actividade seguradora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;

- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados nas associações sindicais subscritoras.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição, produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006; os valores dos benefícios em caso de morte previstos no n.º 2 da cláusula 64.^a produzem efeitos a partir de 1 de Abril de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Portaria que aprova o regulamento de extensão do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, S. G. P. S., S. A., e outras e o Sind. Nacional dos Trabalhadores da Ind. e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros.

O acordo colectivo de trabalho entre a UNICER — Bebidas de Portugal, S. G. P. S., S. A., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, abrange as relações de trabalho entre as empresas outorgantes da convenção, as quais se dedicam ao fabrico e comercialização de cervejas, águas e refrigerantes, e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais que a outorgaram.

As empresas e as associações sindicais outorgantes requereram a extensão do ACT às relações de trabalho estabelecidas entre as empresas signatárias e trabalhadores ao seu serviço não representados pelas associações sindicais outorgantes.

A extensão da convenção tem o efeito de uniformizar as condições de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, assegurando uma retroactividade das tabelas salariais idêntica à da convenção.

Não fixando a convenção retroactividade para as restantes prestações de conteúdo pecuniário, a extensão determina a produção de efeitos das mesmas a partir

do dia 1 do mês seguinte ao da entrada em vigor da convenção.

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

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 47, de 22 de Dezembro de 2006, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes do ACT entre a UNICER — Bebidas de Portugal, S. G. P. S., S. A., e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006, objecto de rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 42, de 15 de Novembro de 2006, são estendidas às relações de trabalho entre as empresas outorgantes e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006 e as cláusulas de conteúdo pecuniário produzem efeitos desde 1 de Dezembro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Assoc. dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade

Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, abrangem as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que se dediquem à mesma actividade.

As alterações da convenção actualizam a tabela salarial. O estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial teve por base as retribuições efectivas dos trabalhadores abrangidos pela convenção, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004, actualizadas com base no aumento percentual médio das tabelas salariais das convenções publicadas no ano de 2005. Os trabalhadores a tempo completo ao serviço das empresas abrangidas pela convenção, com exclusão dos aprendizes, dos praticantes e do residual (que inclui o ignorado), são cerca de 111, dos quais 39,6% auferem retribuições inferiores às convencionais. É nas empresas entre 51 a 200 trabalhadores que se encontra o maior número de trabalhadores com retribuições inferiores às da convenção.

A convenção actualiza, ainda, outras prestações de conteúdo pecuniário como o valor da senha de almoço, em 4,3%, as diuturnidades, em 2,3%, e o abono para falhas, em 2,2%. Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacto destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Tem-se em consideração que o regulamento de extensão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de Agosto de 2005, limitou a extensão do CCT celebrado pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça às empresas nela filiadas, enquanto nas empresas não filiadas em qualquer das associações de empregadores do sector aplicou o CCT entre a APCOR — Associação Portuguesa de Cortiça e o SITESC — Sindicato de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias e outro, dada a sua maior representatividade e a neces-

sidade de acautelar as condições de concorrência neste sector de actividade. O mesmo critério foi adoptado no regulamento de extensão da convenção celebrada pela AIEC em 2006 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de Agosto de 2006. Como o apuramento dos quadros de pessoal de 2004 confirma, no essencial, o número de trabalhadores a tempo completo abrangido pelo CCT celebrado pela AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça, mantém-se na presente extensão o critério que orientou as extensões anteriores.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante, a extensão assegura para a tabela salarial e para as cláusulas de conteúdo pecuniário retroactividade idêntica à da convenção.

A extensão das alterações da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas filiadas na associação de empregadores outorgante.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigidas pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das alterações da convenção em causa no território do continente.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações do CCT entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Ao abrigo dos n.ºs 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato colectivo de trabalho entre a AIEC — Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2007, são estendidas, no território do continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante cuja actividade seja a indústria de cortiça e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de conteúdo pecuniário previstas na convenção produzem efeitos desde 1 de Julho de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de cinco.

Aviso de projecto de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANAREC — Assoc. Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Feder. Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e das alterações ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Feder. Portuguesa dos Sind. do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Nos termos e para os efeitos do artigo 576.º do Código do Trabalho e dos artigos 114.º e 116.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público ser intenção do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social proceder à emissão de regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e das alterações ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 45, de 8 de Dezembro de 2006, e 46, de 15 de Dezembro de 2006, ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, através de portaria, cujo projecto e respectiva nota justificativa se publicam em anexo.

Nos 15 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, podem os interessados no procedimento de extensão deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projecto.

Lisboa, 13 de Fevereiro de 2007. — O Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, *José António Fonseca Vieira da Silva*.

Nota justificativa

As alterações ao contrato colectivo de trabalho entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e as alterações ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.os 45, de 8 de Dezembro de 2006, e 46, de 15 de Dezembro de 2006, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações subscritoras requereram a extensão das alterações das convenções a todas as empresas não filiadas na associação de empregadores outorgante que prossigam as actividades abrangidas e a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas.

As alterações das convenções actualizam as respectivas tabelas salariais. O estudo de avaliação do impacte da extensão das tabelas salariais teve por base as retribuições efectivas praticadas no sector abrangido pelas convenções, apuradas pelos quadros de pessoal de 2004 e actualizadas com base no aumento percentual médio

das tabelas salariais das convenções publicadas nos anos intermédios. Os trabalhadores a tempo completo do sector abrangido pelas convenções, com exclusão de aprendizes e praticantes, são cerca de 11 993, dos quais 6187 (51,6%) auferem retribuições inferiores às convencionais, sendo que 2004 (16,7%) auferem retribuições inferiores às convencionais em mais de 7%. É nas empresas até 10 trabalhadores que se encontra o maior número de profissionais com retribuições praticadas inferiores às convencionais.

As convenções actualizam, ainda, o subsídio de refeição (5,6%) e os subsídios conferidos para deslocações (entre 3,8% e 10%). Não se dispõe de dados estatísticos que permitam avaliar o impacte destas prestações. Considerando a finalidade da extensão e que as mesmas prestações foram objecto de extensões anteriores, justifica-se incluí-las na extensão.

Com vista a aproximar os estatutos laborais dos trabalhadores e as condições de concorrência entre as empresas do sector de actividade abrangido, a extensão assegura para as tabelas salariais e para o subsídio de refeição retroactividade idêntica à das convenções. As compensações das despesas de deslocação, previstas na cláusula 23.ª das convenções, não são objecto de retroactividade, uma vez que se destinam a compensar despesas já feitas para assegurar a prestação do trabalho.

Tendo em consideração que não é viável proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das convenções são substancialmente idênticos, procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

A extensão das convenções tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo sector.

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão das convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos respectivos Governos Regionais, pelo que a presente extensão apenas é aplicável no território do continente.

Assim, verificando-se circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, exigida pelo n.º 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, é conveniente promover a extensão das convenções em causa.

Projecto de portaria que aprova o regulamento de extensão das alterações ao CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e das alterações ao CCT entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros.

Ao abrigo dos n.os 1 e 3 do artigo 575.º do Código do Trabalho, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações dos CCT entre a ANAREC — Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis e a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás e entre a mesma associação de empregadores e a FEPACES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas, respectivamente, no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

1.^a série, n.ºs 45, de 8 de Dezembro de 2006, e 46, de 15 de Dezembro de 2006, são estendidas no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à actividade de garagens, estações de serviço, parques de estacionamento, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos e revenda e distribuição de gás e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a actividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu

serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2 — As tabelas salariais e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2006.

3 — Os encargos resultantes da retroactividade podem ser satisfeitos em prestações mensais de igual valor, com início no mês seguinte ao da entrada em vigor da presente portaria, correspondendo cada prestação a dois meses de retroactividade ou fracção e até ao limite de seis.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

O CCT do comércio de carnes do distrito de Leiria, celebrado entre a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e o CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de Junho de 1980, com as alterações constantes no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40, de 29 de Outubro de 1981, 42, de 15 de Novembro de 1982, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 3, de 22 de Janeiro de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1988, 7, de 22 de Fevereiro 1989, 6, de 15 de Fevereiro de 1990, 22, de 15 de Junho de 1991, 4, de 29 de Janeiro de 1992, 3, de 22 de Janeiro de 1993, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 8, de 2 de Fevereiro de 1995, 8, de 28 de Fevereiro de 1995, 7, de 22 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 14, de 15 de Abril de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 16, de 29 de Abril de 2000, 14, de 15 de Abril de 2001, 12, de 29 de Março de 2002, 11, de 22 de Março de 2003, 16, de 29 de Abril de 2004, 15, de 22 de Abril de 2005, e 10, de 15 de Março de 2006, é alterado como segue:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

1 — A presente convenção colectiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio de carnes (CAE 52220) filiadas

na Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria e, por outro, os trabalhadores ao serviço daqueles filiados na associação sindical outorgante.

2 — As partes outorgantes obrigam-se a requerer ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho a extensão da presente CCT a todas as entidades patronais que não estando inscritas na associação patronal outorgante exerçam na área abrangida pela convenção a actividade nela prevista e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias previstas, bem como a todos os trabalhadores não inscritos na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço de entidades inscritas na associação patronal signatária.

3 — A área geográfica desta convenção é o distrito de Leiria.

4 — Esta CCT abrange 71 empresas e 173 trabalhadores.

As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses contados a partir de 1 de Janeiro de 2007 e serão revistas anualmente.

Cláusula 19.^a-A

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito a € 3,40 de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.

Cláusula 19.^a-B

Abono para falhas

Os caixas têm direito a um abono mensal para falhas de € 23.

Tabela salarial para 2007

Categorias	Remunerações (em euros)
Gerente	831
Encarregado	764
Chefe de secção	679
Caixa de balcão	420
Servente	444
Guarda-livros	665
Primeiro-oficial/primeiro-escriutário	551
Segundo-oficial/segundo-escriutário	540
Praticante do 2.º ano	430
Praticante do 1.º ano	400
Aprendiz do 1.º ano	(a)
Motorista de pesados	584
Motorista de ligeiros	555
Ajudante de motorista	483

(a) Estes trabalhadores têm direito à percentagem legal do salário mínimo nacional.

Leiria, 22 de Novembro de 2006.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

Célia Cristina Rodrigues Santos, mandatário.

Joaquim Almeida Cruz, mandatário.

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

Vladimiro Garrido Andrade, mandatário.

Depositado em 16 de Fevereiro de 2007, a fl. 156 do livro n.º 10, com o n.º 21/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre o Banco de Portugal e o Sind. dos Bancários do Norte

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área

O presente acordo de empresa, adiante designado por acordo, aplica-se nos distritos de Braga, Porto e Vila Real.

Cláusula 2.^a

Âmbito

1 — O presente acordo obriga o Banco de Portugal, que exerce a actividade de banco central, adiante designado por Banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato signatário.

2 — Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 150 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

3 — Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço do Banco, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão

1 — O presente acordo entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as actualizações dos subsídios por doença, pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades, anuidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção do cálculo das retribuições do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão sempre eficácia a partir de 1 de Janeiro de cada ano.

3 — Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, o período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses. Porém, se qualquer das partes o entender, poderá proceder-se anualmente à denúncia e revisão quer da tabela quer de todo ou de parte do clausulado.

4 — A tabela salarial, subsídios, pensões e cláusulas de expressão pecuniária a que se reporta o n.º 2 são revistas, quanto às percentagens de variação, tendo como referência os diversos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho vigentes no sector bancário.

5 — Este acordo mantém-se, contudo, em vigor até ser substituído por outro.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 4.^a

Enquadramento profissional

1 — Os trabalhadores ao serviço do Banco são enquadrados nos grupos A e B, consoante as funções que desempenham.

2 — As carreiras profissionais do grupo A abrangem os trabalhadores que exercem funções de gestão, técnicas superiores, técnicas e técnico-administrativo.

3 — As carreiras profissionais do grupo B abrangem os trabalhadores que exercem funções nos domínios de apoio especializado, apoio geral, apoio auxiliar e respectivas chefias.

4 — As categorias profissionais que integram os dois grupos são definidas, quanto às correspondentes carreiras profissionais e níveis mínimos de admissão ou de colocação, no anexo I e, quanto ao respectivo conteúdo funcional, no anexo II.

5 — As condições de ingresso e evolução nas carreiras constam de normas próprias aprovadas pelo Banco, que devem ser enviadas ao Sindicato outorgante para conhecimento.

Cláusula 5.^a

Classificação das carreiras profissionais

1 — As carreiras profissionais do grupo A classificam-se em:

- a) Carreira de gestão — integra os trabalhadores que tomam decisões no quadro das políticas e objectivos do Banco ou, na esfera da respectiva responsabilidade, colaboram na sua elaboração;
- b) Carreira técnica superior — integra os trabalhadores que exercem funções de natureza técnico-científica, investigação, estudo, concepção e adaptação de métodos científicos e técnicos, de âmbito geral ou especializado;
- c) Carreira técnica — integra os trabalhadores que possuem conhecimentos técnico-profissionais e os adaptam à prática do Banco, executando ou colaborando em estudos, pareceres, análises, projectos ou outras tarefas no âmbito da sua área específica de actuação;
- d) Carreira técnico-administrativa — integra os trabalhadores que exercem funções de carácter técnico-administrativo ou operativo, sob orientação superior.

2 — Integram-se nas carreiras de chefia e apoio do grupo B os trabalhadores que exercem funções nos domínios a que se refere o n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 6.^a

Avaliação do desempenho

1 — O Banco obriga-se a realizar um processo anual de avaliação do desempenho profissional dos trabalhadores.

2 — Os termos do processo de avaliação de desempenho constam de normas próprias aprovadas pelo Banco, que devem ser enviadas ao Sindicato outorgante para conhecimento.

Cláusula 7.^a

Garantia de exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado, sendo vedado ao Banco utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas às do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido.

2 — Sempre que se verifiquem alterações nas funções do Banco com reflexos no respectivo organograma ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, este facultará aos trabalhadores a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem, em termos normais, ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

Cláusula 8.^a

Mudança de grupo

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

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

3 — Para efeito de promoções futuras, reinicia-se a contagem da antiguidade no nível a que acedeu ou manteve, a partir da data da reclassificação.

Cláusula 9.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

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

2 — O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de seis meses completos, cessando automaticamente decorrido este período.

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

SECÇÃO II

Admissão

Cláusula 10.^a

Habilitações mínimas

1 — As habilitações mínimas exigidas para admissão no Banco são as seguintes:

- a) Grupo A — 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;
- b) Grupo B — escolaridade mínima obrigatória legalmente exigível ao candidato.

2 — Quando a função a que o trabalhador se candidata requeira, pela sua especialização técnica, habilitações superiores ou técnicas, o candidato fica obrigado à apresentação do correspondente diploma ou certificado de habilitações e ou a prova de formação profissional.

Cláusula 11.^a

Idade mínima de admissão

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo o disposto no número seguinte.

2 — A idade mínima de admissão para vigilantes e motoristas é de 21 anos.

Cláusula 12.^a

Liberdade de admissão e condições de preferência

1 — Compete ao Banco contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente acordo e da lei.

2 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, o Banco dará preferência a:

- a) Portadores de deficiência física, até ao limite de 2 em cada 100 trabalhadores a admitirem;
- b) Filhos de trabalhadores falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;
- c) Cônjuge de trabalhadores falecidos ou pessoas que com eles vivessem em união de facto há mais de dois anos, em precárias condições económicas.

3 — O Banco pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respectivos requisitos, designadamente da deficiência física e das precárias condições económicas.

Cláusula 13.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 14.^a

Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data da admissão no Banco, sem prejuízo do disposto no número seguinte e na cláusula 151.^a

2 — Por acordo entre o Banco e o trabalhador podem ser considerados, para efeitos de aplicação do anexo IV, tempos de serviço prestado a outras instituições.

Cláusula 15.^a

Promoções salariais por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda efectuar, o Banco deve proceder, anualmente, a promoções salariais a nível ou escalão superior, nos termos do anexo III, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes:

1) Grupo A:

- a) O processo de promoções abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 17;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 15% dos trabalhadores que integravam os níveis 5 a 10 e igual percentagem para os níveis 11 a 17.

2) Grupo B:

- a) O processo de promoções abrange os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 7;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior é de 10% do total desses trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo, pela aplicação das percentagens previstas em cada alínea b)

do número anterior, são sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 efectuem-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4 — Os trabalhadores em efectividade de funções não podem permanecer mais de seis anos em cada nível, até atingirem o nível 11 no grupo A e, no grupo B, o nível 6 na carreira de apoio especializado, o nível 5 na carreira de apoio geral e o nível 3 na carreira de apoio auxiliar.

5 — Para efeitos da determinação dos seis anos referidos no número anterior, não são contados os anos em que o mérito profissional do trabalhador não tenha sido considerado positivo, nos termos da sua avaliação anual de desempenho.

Cláusula 16.^a

Período de estágio

1 — O acesso às categorias profissionais de subchefe de serviço e de subgerente, o ingresso nas carreiras técnica superior ou técnica e a mudança de grupo podem ficar dependentes de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de funções a exercer, mas que em caso algum poderá exceder um ano.

2 — O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.

3 — Durante o período de estágio, o trabalhador tem direito à retribuição que teria se estivesse já na categoria.

4 — Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre este e o Banco, ser convencionado regime de despesas com deslocações diverso do previsto na cláusula 92.^a

5 — No caso de não se concretizar a reclassificação na categoria, o trabalhador manterá todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se na mesma se tivesse mantido.

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 o Banco, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2 — Para além das funções previstas na lei e nos termos por ela definidos, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de gestão e secretariado pessoal, correspondentes às categorias descritas no anexo II.

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

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional

mais elevada, o trabalhador adquire o direito a ser reclassificado na referida categoria se permanecer nessas funções por um período superior a:

- a) Cinco anos seguidos nas funções de director ou de director-adjunto;
- b) Três anos seguidos nas demais funções de gestão ou de secretariado pessoal.

5 — Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as retribuições correspondentes às funções que exerce.

6 — Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação na categoria correspondente às funções que exerceu, o trabalhador retomarás as funções correspondentes à categoria que antes 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.

7 — Os cargos de coordenação descritos na parte final do anexo II são também exercidos em regime de comissão de serviço por períodos de três anos, eventualmente renováveis.

Cláusula 18.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

1 — Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho das funções que correspondem à categoria profissional para a qual o trabalhador foi contratado ou que detém, este deverá ser enquadrado em funções equivalentes e compatíveis com a sua capacidade.

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias, veja, por qualquer motivo, extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a sua categoria profissional.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 19.^a

Exercício da actividade sindical

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o Sindicato pode dispor, globalmente, para desempenho de cargos na direcção, na mesa da assembleia geral, no conselho de gerência dos SAMS, nas secções sindicais, nas comissões sindicais e nas secções regionais de trabalhadores a tempo inteiro, na seguinte proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizados:

- a) Até 100 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 101 e 500 trabalhadores sindicalizados — 3 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 1500 trabalhadores sindicalizados — 5 trabalhadores;
- e) Mais de 1500 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, o número de trabalhadores sindicalizados será o que corresponder ao número de trabalhadores no activo em 31 de Dezembro de cada ano e cuja quotização sindical seja descontada pelo Banco.

3 — Por acordo com o Banco, o Sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do Sindicato outorgante dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada acto eleitoral, de 15 dias úteis e 3 dias úteis, conforme se trate, respectivamente, de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa do Sindicato.

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 direcção sindical.

6 — O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se sem perda de quaisquer direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com excepção dos seguintes subsídios e outras prestações que presuponham o exercício efectivo de funções:

- a) Retribuição por isenção de horário de trabalho;
- b) Subsídio de coordenação/chefia;
- c) Subsídio de risco;
- d) Subsídio de clavicário;
- e) Abono para falhas;
- f) Retribuição de trabalho nocturno;
- g) Subsídio compensatório por deslocação;
- h) Prémios de produção.

7 — Para o exercício da actividade sindical constituem ainda direitos dos trabalhadores:

- a) Poder eleger delegados sindicais, nos termos e limites previstos na lei;
- b) Dispor, para a actividade das estruturas sindicais do Banco, incluindo os delegados sindicais, de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual será disponibilizado a título permanente nos estabelecimentos com 150 ou mais trabalhadores;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações do Banco, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelo Banco;
- d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados neste acordo ou na lei, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- e) Afixar no interior do Banco e em local apropriado, reservado para o efeito pelo mesmo, informações do seu interesse;

- f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes da associação sindical, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- g) Exigir do Banco o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

Cláusula 20.^a

Quotização sindical

1 — O Banco descontará na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas e remetê-lo-á ao Sindicato até ao dia 10 do mês seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo ou suporte magnético.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao Sindicato e ao Banco, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o Sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada por nova declaração escrita enviada ao Sindicato e ao Banco.

4 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao Banco.

5 — Os mapas ou suportes magnéticos referidos no n.º 1, para além do número de trabalhador atribuído pelo Banco, não podem conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de quadros de pessoal enviados anualmente às entidades competentes, devendo ser devidamente preenchidos de acordo com os impressos ou desenho de suporte a solicitar ao Sindicato.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no referido mapa devem ser rectificadas no 2.º mês seguinte àquele em que forem verificadas.

Cláusula 21.^a

Garantias do trabalhador

É proibido ao Banco:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto neste acordo ou na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas 28.^a e 29.^a deste acordo;

- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer equipamentos de carácter social, nomeadamente refeitórios;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- g) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes, guardas, motoristas, contínuos e auxiliares de cafetaria e limpeza.

Cláusula 22.^a

Deveres do Banco

São deveres do Banco:

- a) Passar ao trabalhador, sempre que este o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem e desde que os mesmos o solicitem e se comprometam a utilizá-lo;
- c) Fornecer aos trabalhadores em serviço de vigilância meios de defesa;
- d) Prestar ao Sindicato, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo.

Cláusula 23.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode sempre, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer por escrito que as instruções sejam confirmadas, também por escrito, nos casos seguintes:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recluir prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar o trabalho à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 37.^a;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho,

- nomeadamente o Código de Conduta do Banco, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;
 - d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
 - e) Zelar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade;
 - f) Quando colocados em funções de direcção, coordenação ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;
 - g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2 — Os trabalhadores com funções de vigilância devem ainda, quando em serviço, ser portadores de meios de defesa, fornecidos pelo Banco.

Cláusula 25.^a

Medicina do trabalho

1 — O Banco deve organizar serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, segundo a modalidade que considere mais adequada de entre as várias previstas na lei.

2 — O Banco deve promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

3 — Os serviços de medicina de trabalho devem pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas e, anualmente, de rastreio oftalmológico.

4 — Os serviços de medicina do trabalho não podem exercer a fiscalização das ausências ao serviço, seja qual for o motivo que as determine.

5 — Em caso de acidente de trabalho ou de doença súbita no local de trabalho, o Banco deverá assegurar a prestação dos primeiros socorros ao trabalhador e o seu transporte para o local onde possa ser clinicamente socorrido.

Cláusula 26.^a

Higiene e segurança nos locais de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, o Banco é obrigado a dotar os locais de trabalho de correctas condições de acesso, higiene, salubridade e segurança, de forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e a evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — A instalação de novas tecnologias e a adaptação dos espaços em que são colocadas deve ser feita de forma a contribuir para a preservação da saúde dos trabalhadores.

3 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação.

Cláusula 27.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Em caso de acidente de trabalho de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador sinistrado ou na situação de doença profissional, aplica-se o disposto na lei.

2 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o Banco deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para função compatível com a sua capacidade.

3 — Se do acidente de trabalho resultar a morte, será garantida uma indemnização de valor igual a 8 vezes a retribuição anual fixada para o nível 10 do anexo III, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrem com direito, entendendo-se por retribuição anual o produto de 14 vezes o valor daquele nível de retribuição.

4 — As reparações de danos ao abrigo desta cláusula não prejudicam os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 28.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — O Banco pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho em qualquer das seguintes situações, aplicáveis autonomamente:

- a) Para outra localidade, num raio de 40 km da sua residência ou do seu local de trabalho, desde que, neste último caso, o novo local de trabalho não diste mais de 60 km da sua residência;
- b) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial ou de encerramento definitivo do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- c) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador.

2 — Fora das situações previstas no número anterior, e salvo acordo expresso do trabalhador, o Banco não o pode transferir para localidade diferente daquela onde se situa o seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea b) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode denunciar o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos do n.º 2 da cláusula 114.^a salvo se o Banco provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — Para os efeitos da alínea c) do n.º 1 e do n.º 3, considera-se que existe prejuízo sério quando se verifiquem, designadamente, as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;

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

5 — Nas transferências a realizar, o Banco deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo.

6 — Para os efeitos previstos nos números anteriores, o Banco deve comunicar a transferência por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo de poder ser observado outro prazo por acordo entre aquele e o trabalhador.

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, o Banco custeará sempre as despesas directamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo.

8 — Quando em resultado da transferência para outra localidade não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo das despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho:

- a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, caso existam e tenham um horário compatível com o seu horário de trabalho;
- b) Na impossibilidade de utilização de transportes colectivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor apurado de acordo com o estabelecido na cláusula 92.^a;
- c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de um aumento salarial ou disponha de um meio de transporte facultado pelo Banco não se aplicam as alíneas a) e b) deste número.

9 — A presente cláusula só é aplicável às transferências que ocorram após a entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 29.^a

Regime especial de transferência nas delegações regionais e agências

1 — O Banco e o trabalhador podem acordar, aquando da admissão ou nomeação para o exercício de funções de gerência, que o trabalhador possa ser transferido, por conveniência de serviço, para qualquer delegação regional ou agência.

2 — Este acordo deve constar de documento escrito que fará parte integrante do contrato individual de trabalho.

3 — O Banco custeará sempre as despesas directamente 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.

4 — No caso de transferência de gerentes ou subgerentes, poderão ser atribuídos outros benefícios, nos termos das normas internas do Banco.

Cláusula 30.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1 — O Banco pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a entidade que com ele mantenha espe-

ciais relações, designadamente à Sociedade Gestora do Fundo de Pensões do Banco de Portugal, S. A., e à VALORA — Serviços de Apoio à Emissão Monetária, S. A., desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

2 — A cedência do trabalhador, a tempo completo ou a tempo parcial, deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração, certa ou incerta, a qual pode prolongar-se até à data da reforma do trabalhador.

3 — Durante a cedência, o trabalhador continua a ter todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador do Banco, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

4 — Durante o período de cedência, o trabalhador cedido permanece vinculado ao Banco, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5 — 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 e ao lugar de execução do trabalho.

6 — A duração do trabalho prestado à cessionária não pode ser superior à praticada na cedente, salvo acordo expresso do trabalhador em contrário.

7 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa ao Banco com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pelo cedente lhe tenham sido atribuídos.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Modo de prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Competência do Banco

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete ao Banco fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — O Banco pode elaborar regulamentos internos, dos quais constarão normas de organização e disciplina do trabalho.

3 — O Banco dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, nos termos da lei, dando deles conhecimento ao Sindicato, sempre que solicitado por este.

Cláusula 32.^a

Regime geral de prestação de trabalho

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo

de regimes especiais previstos neste acordo e do disposto no número seguinte.

2 — Os trabalhadores podem prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos ou incapazes ou, ainda, quando haja acordo com o Banco.

3 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior a 90 % do praticado a tempo completo.

4 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deve constar de acordo escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

Cláusula 33.^a

Contrato de trabalho a termo

1 — O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias do Banco e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias do Banco as seguintes:

- a) Substituição directa ou indirecta de trabalhador ausente, ou que, por qualquer razão, se encontre temporariamente impedido de prestar serviço;
- b) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo acção de apreciação da licitude do despedimento;
- c) Substituição directa ou indirecta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Acréscimo excepcional da actividade do Banco;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

3 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

4 — Para além das situações previstas no n.º 2, pode ser celebrado contrato a termo com trabalhadores à procura de primeiro emprego ou com desempregados de longa duração ou noutras situações previstas em legislação especial de política de emprego, não podendo, nestes casos, a contratação a termo exceder 18 meses.

5 — Os contratos celebrados ao abrigo desta cláusula ficam sujeitos às disposições deste acordo na parte aplicável e são comunicados, dentro dos prazos estabelecidos, às entidades previstas na lei.

Cláusula 34.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponde um só processo individual, donde constarão os actos administrativos

relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, retribuições, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, por advogado com poderes de representação suficientes, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3 — O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 35.^a

Períodos normais de trabalho

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e de trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — Os trabalhadores de vigilância e segurança têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

Cláusula 36.^a

Horário normal de trabalho

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o horário normal de trabalho diário é das 8 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, com intervalo de uma hora entre as 12 e as 15 horas.

2 — No âmbito específico das responsabilidades do Banco no Sistema Europeu de Bancos Centrais, o horário normal de trabalho pode ser fixado pelo Banco entre as 7 e as 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

Cláusula 37.^a

Intervalos de descanso

1 — O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo não inferior a meia hora, nem superior a duas horas, para alimentação e descanso, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo, ressaltando as situações previstas no n.º 3 da cláusula 45.^a e no n.º 2 da cláusula 46.^a

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido, retomarão o serviço com igual atraso.

3 — Salvo o disposto neste acordo, existirá sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de seis horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

4 — O Banco pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia.

Cláusula 38.^a

Registo das horas de trabalho

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

Cláusula 39.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho o trabalhador com funções de gestão, coordenação, técnicas superiores ou técnicas e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — O acordo com o trabalhador deve ser enviado à Inspeção-Geral do Trabalho.

3 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, no caso de, em média, não excederem de uma hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a retribuição adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

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

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

6 — Se a denúncia for da iniciativa do Banco, é devido o pagamento da retribuição adicional até três meses depois de a mesma ter sido comunicada ao trabalhador.

Cláusula 40.^a

Trabalho nocturno

1 — Para efeitos do presente acordo, considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho nocturno:

- a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) Gravidez e amamentação, nos termos dos números seguintes;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Participação na vida sindical;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que se considerem atendíveis.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, as trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

4 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível.

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre o Banco e os trabalhadores;
- c) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando o Banco tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Banco.

4 — É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do Banco.

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifique qualquer dos condicionalismos previstos no n.º 3.

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

- a) Assistência inadiável a membros do agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Participação na vida sindical.

7 — Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior:

- a) Os portadores de deficiência;
- b) As mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 12 meses.

8 — É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para o almoço e descanso.

9 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, o Banco fica obrigado a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados da anulação, até à véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar.

Cláusula 42.^a

Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não pode prestar mais de duzentas horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia normal de trabalho, mais de duas horas.

2 — Não pode também prestar trabalho suplementar em número de horas superior ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3 — O trabalho prestado ao abrigo das alíneas b) e c) do n.º 3 da cláusula anterior não está sujeito a quaisquer limites, integrando-se, nomeadamente, nestas situações a transferência de valores.

Cláusula 43.^a

Registo do trabalho suplementar

1 — O Banco deve possuir um registo de trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, serão anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, devendo ser visado pelo trabalhador imediatamente a seguir à sua prestação.

2 — Do registo referido no número anterior deve constar sempre a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar, além de outros elementos fixados em legislação especial.

3 — No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo trabalhador.

Cláusula 44.^a

Dias de descanso compensatório

1 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

2 — O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3 — Se o número de horas não determinar o vencimento do direito a um dia completo de descanso, o

trabalhador gozará, no início de cada ano, um período de descanso correspondente a 25% do trabalho suplementar realizado, com o mínimo de fracções de meia hora.

4 — Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5 — Na falta de acordo, o dia do descanso compensatório é fixado pelo Banco.

Cláusula 45.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1 — Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2 — Sempre que venham a revelar-se necessários, podem ser estabelecidos horários de trabalho por turnos nos serviços de:

- a) Informática;
- b) Vigilância e segurança;
- c) Outras situações, devidamente justificadas, nomeadamente no âmbito das obrigações assumidas pelo Banco enquanto parte integrante do Sistema Europeu de Bancos Centrais.

3 — Salvo o disposto na cláusula seguinte, os horários por turnos podem ter a duração consecutiva de:

- a) Seis horas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso, sem prejuízo do descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo, a menos que, por acordo, as horas de sábado sejam compensadas durante a respectiva quinzena;
- b) Sete horas, caso em que se inclui no tempo de trabalho um intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

4 — Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores, só podendo estes ser mudados de turno após o descanso semanal.

5 — Salvo os casos dos trabalhadores de vigilância e segurança, que têm uma escala de serviço própria, os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

6 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes da associação sindical, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e da

Comissão de Trabalhadores, é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário por turnos.

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

- a) Necessidade, devidamente justificada, de prestar assistência imprescindível a membros do respectivo agregado familiar;
- b) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Gravidez, amamentação e aleitação.

8 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Inspeção-Geral do Trabalho e ao Sindicato, sempre que solicitado por este.

9 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 46.^a

Trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança

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

- a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 80.^a;
- b) Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e domingo, na medida do possível.

2 — Consideram-se compreendidos no tempo de trabalho os intervalos para refeição em que o trabalhador tenha de permanecer no espaço habitual de trabalho ou próximo dele, adstrito à realização da prestação.

3 — O trabalho por turnos dos trabalhadores referidos no n.º 1 em dias feriados que se enquadrem no seu período normal de trabalho é retribuído nos termos do n.º 3 da cláusula 91.^a, não sendo, porém, considerado suplementar para efeitos do previsto neste acordo.

Cláusula 47.^a

Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados.

2 — Estes horários permitem que a hora de entrada ou saída se situe no intervalo das 7 às 20 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas para

almoço, das 11 às 15 horas, ou com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — O horário dos trabalhadores de limpeza pode oscilar entre as 6 e as 21 horas, com intervalos variáveis para almoço e descanso, devendo evitar-se, na medida do possível, a sua coincidência com o horário normal de trabalho.

4 — Os horários diferenciados constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço.

5 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Inspeção-Geral do Trabalho.

6 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 48.^a

Regime especial de prestação de trabalho ao sábado e domingo

1 — Quando, para satisfação de reconhecidos interesses do público, se justificar a abertura ao sábado e ao domingo de museu ou biblioteca do Banco, aplicar-se-á o seguinte regime:

- a) O horário de trabalho pode oscilar entre as 9 e as 17 horas, com intervalo de uma hora para almoço;
- b) Os dias de descanso semanal correspondentes ao trabalho prestado ao sábado e domingo serão gozados na segunda-feira e terça-feira seguintes.

2 — O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula não é considerado trabalho suplementar, por se enquadrar dentro do período normal de trabalho.

3 — O regime previsto nos números anteriores pode ser extensivo aos trabalhadores que prestem serviços ligados a equipamentos ou actividades sociais do Banco.

Cláusula 49.^a

Horários de trabalho flexíveis

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

2 — A prática de horários flexíveis deve pautar-se pela observância dos seguintes requisitos e condições:

- a) Cumprimento do período normal de trabalho semanal a que o trabalhador se encontra vinculado;
- b) Desenvolvimento do horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira entre as 7 e as 20 horas;

- c) Fixação de um período de permanência obrigatório e de períodos de flexibilidade, a definir pelo Banco, devendo o período de permanência obrigatória situar-se dentro do horário normal de trabalho fixado no n.º 1 da cláusula 36.º;
- d) Interrupção do trabalho por um intervalo de meia a duas horas para almoço e descanso, entre as 12 e as 15 horas;
- e) Prestação máxima de nove horas por dia.

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

4 — Os horários flexíveis constarão obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e dos períodos de flexibilidade.

5 — Os trabalhadores sujeitos a horário flexível ficam obrigados a comparecer, dentro dos períodos de flexibilidade, sempre que se torne indispensável, designadamente para a participação em reuniões ou elaboração de trabalhos urgentes.

6 — O Banco fica obrigado a remeter cópia do mapa dos horários de trabalho referidos no n.º 4, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas relativamente à data da entrada em vigor, aos serviços da Inspeção-Geral do Trabalho.

7 — O Banco pode pôr termo ao regime de horário flexível, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 50.^a

Regime de adaptabilidade

1 — Em situações especiais, por acordo entre o Banco 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) O Banco 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 37.^a

2 — A este regime de horários aplica-se o disposto nos n.ºs 6 e 7 da cláusula anterior.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 51.^a

Descanso semanal

1 — Salvo disposição em contrário expressamente consignada neste acordo, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso semanal e nos feriados estabelecidos neste acordo, salvo nas circunstâncias excepcionais nele previstas.

Cláusula 52.^a

Feriados

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

2 — Além dos feriados obrigatórios são observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 53.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia 24 de Dezembro.

Cláusula 54.^a

Duração do período de férias

1 — Sem prejuízo do previsto neste acordo, o período anual de férias é de 25 dias úteis, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de serviço até 31 de Dezembro desse ano.

Cláusula 55.^a

Acumulação de férias

1 — As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no

mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito a férias e, ainda, nos números seguintes.

2 — As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o Banco e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3 — O Banco e o trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

Cláusula 56.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após três meses completos de execução do contrato, a um período de férias e respectivo subsídio, correspondente a dois dias úteis por cada mês de serviço prestado nesse ano.

3 — O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado até 30 de Abril do ano civil subsequente.

4 — Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 57.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

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

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

3 — No ano do regresso ao serviço ou de cessação do contrato de trabalho, aplica-se, respectivamente, o disposto nos n.ºs 2 e 4 da cláusula anterior.

Cláusula 58.^a

Férias no ano da cessação do contrato

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

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 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 59.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias devem ser gozadas sem interrupção.

2 — O Banco e o trabalhador podem, porém, acordar que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos 12 dias úteis sejam gozados sem interrupção.

Cláusula 60.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo e na lei.

2 — As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de Maio a Outubro por cada trabalhador.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o Banco, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

4 — Na falta de acordo, cabe ao Banco marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, cumprindo as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 61.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

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

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse do Banco, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de 12 dias úteis de férias.

4 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem o Banco na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, no pressuposto de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

5 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

Cláusula 62.^a

Diferimento do início do período de férias

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 65.^a

Cláusula 63.^a

Afixação do mapa de férias

O Banco elaborará até 15 de Abril de cada ano o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador e afixá-lo-á nos locais de trabalho entre aquela data e 31 de Outubro.

Cláusula 64.^a

Férias do agregado familiar

Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço do Banco, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 60.^a e dos interesses dos demais trabalhadores.

Cláusula 65.^a

Suspensão de férias

1 — Em caso de doença ou de licença por maternidade, paternidade, adopção e licença parental, durante o gozo de férias, serão as mesmas suspensas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

2 — O trabalhador deve comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo o Banco exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

3 — A suspensão prevista no n.º 1 conta-se a partir da data do evento, mas quando o trabalhador, por motivos que lhe sejam imputáveis, não o comunicar imediatamente, a suspensão conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo das situações previstas no n.º 1, salvo acordo em contrário entre o Banco o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados até 30 de Abril do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de Abril do ano civil subsequente, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou pessoa com quem viva em união de facto, ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 68.^a

Cláusula 66.^a

Violação do direito a férias

1 — Se o Banco obstar, com culpa, ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste Acordo, pagará ao trabalhador, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, o período em falta deverá ser obrigatoriamente gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente, sem perda do direito ao correspondente subsídio de férias.

SECÇÃO II

Faltas

Cláusula 67.^a

Definição de falta

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

2 — No caso de ausência do trabalhador, por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos podem ser adicionados para determinação dos períodos legais de trabalho diário em falta.

Cláusula 68.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas, nos termos da lei:

- a) 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar pelo pai durante os 30 dias seguintes ao nascimento do filho;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa com quem viva em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos, de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge ou do ex-cônjuge, irmãos e cunhados;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- 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;

- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos neste acordo e na lei;
- h) 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;
- i) O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- j) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste acordo e na lei;
- k) As dadas, nos termos da lei, por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- l) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente ao abrigo do regime da medicina do trabalho e do regime do dador de sangue.

3 — Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas c) e d) do número anterior o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

4 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 — Nos casos previstos na alínea g) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo Banco, ao abrigo do disposto na alínea l) do mesmo número.

6 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 69.^a

Comunicação e prova das faltas

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

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao Banco logo que possível.

3 — O Banco pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, nos termos da lei, prova dos factos invocados para a justificação.

4 — O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores toma as faltas injustificadas.

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, o Banco recorrerá

aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva de intimidade da vida privada do trabalhador.

Cláusula 70.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos números seguintes.

2 — Sem prejuízo de outras previsões legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea m) do n.º 2 da cláusula 68.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo Banco.

3 — As faltas autorizadas ou aprovadas pelo Banco podem, por decisão deste, não determinar a perda da retribuição.

4 — Sempre que se verificar a situação de doença ou de acidente de trabalho, o Banco adiantará ao trabalhador o valor da retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar ao Banco a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social ou, eventualmente, de companhia seguradora.

5 — As faltas motivadas por acidente de trabalho e doenças profissionais são consideradas como tempo de serviço efectivo, não prejudicando a avaliação de desempenho do trabalhador relativamente ao período a que a avaliação se reporta.

Cláusula 71.^a

Efeitos das faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 72.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 73.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

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

2 — O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

3 — O disposto no n.º 1 começará a observar-se, mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4 — O contrato caduca no momento em que se tome certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 20.^a, com menção expressa da situação em que se encontrem.

Cláusula 74.^a

Cessação do contrato durante a suspensão

A suspensão não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato nos termos gerais.

Cláusula 75.^a

Regresso do trabalhador

No dia imediato ao da cessação do impedimento, o trabalhador deve apresentar-se no Banco para retomar a actividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 76.^a

Licença sem retribuição

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2 — Para efeitos de concessão de licenças sem retribuição torna-se necessário que os trabalhadores fundamentem os respectivos pedidos, podendo considerar-se atendíveis os seguintes motivos:

- a) Frequência de cursos ou estágios, no País ou no estrangeiro, que se revistam de interesse para os serviços do Banco;
- b) Desempenho de funções noutras instituições ou organismos, mas apenas quando o exercício dessas funções se enquadre no domínio de acordos de cooperação celebrados com países estrangeiros ou na prestação de serviços em organismos internacionais;

- c) Prestação de assistência na doença a membros do agregado familiar ou ainda, no caso de não haver coabitação, a pais, sogros e avós;
- d) Casos cujas circunstâncias específicas o justifiquem.

3 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para efeitos de antiguidade, podendo, para os efeitos do anexo IV, haver acordo escrito em contrário.

4 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 20.^a

5 — Durante o mesmo período, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

SECÇÃO I

Retribuição

Cláusula 77.^a

Definição de retribuição

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

2 — A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3 — Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do Banco ao trabalhador.

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

5 — A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social será majorada de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível ou escalão.

Cláusula 78.^a

Classificação da retribuição

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

- a) Retribuição base: a prevista no anexo III para cada nível e escalão;
- b) Retribuição mínima mensal: a retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades a que o trabalhador tenha direito;
- c) Retribuição mensal efectiva: a retribuição ilícita mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição base;
- b) As diuturnidades e anuidades;
- c) Os subsídios de função atribuídos pelo Banco;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência, nomeadamente as que sejam de aplicação generalizada aos trabalhadores do Banco.

3 — Para os efeitos deste acordo não constituem, porém, retribuição as prestações de natureza pecuniária devidas a título de:

- a) Trabalho suplementar;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente o abono para falhas, o subsídio de claviculário e os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- c) Prémios de antiguidade;
- d) Gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- e) Remuneração variável por desempenho (RVD);
- f) Subsídios infantil, de estudo e a trabalhador-estudante;
- g) Subsídios de almoço e de jantar.

Cláusula 79.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2 — O Banco pode efectuar o pagamento por transferência bancária ou, excepcionalmente, por outro meio de pagamento.

3 — No acto de pagamento da retribuição, o Banco deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho, número de inscrição na segurança social, grupo, categoria profissional, período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber.

Cláusula 80.^a

Retribuição de trabalhadores de vigilância e segurança

Os trabalhadores de vigilância e segurança com período normal de trabalho igual ao fixado no n.º 2 da cláusula 35.^a são retribuídos com um acréscimo igual a 100% da diferença entre a retribuição do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 81.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$\frac{Rme \times 12}{52 \times n}$$

sendo *Rme* o valor da retribuição mensal efectiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $\frac{1}{30}$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 82.^a

Retribuição de trabalho nocturno

1 — A retribuição de trabalho nocturno, quer normal quer suplementar, será superior em 25% à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

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

Cláusula 83.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores de limpeza, bem como a dos trabalhadores que, excepcionalmente, não prestem serviço em regime de tempo completo, é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 84.^a

Retribuição e subsídio de férias

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

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado $\frac{1}{25}$ da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias e é pago em Janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco.

Cláusula 85.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano a que respeitar, que se vence no dia 15 de Dezembro, e que será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão de prestação de trabalho, por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 76.^a, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.

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

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

Cláusula 86.^a

Diuturnidades

1 — Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a um dos seguintes regimes de diuturnidades:

- a) Uma diuturnidade de valor igual a 4,2% do nível 6, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão;
- b) Diuturnidades iguais a 6%, 7%, 8%, 9% e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada cinco anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto no número anterior é limitado a oito diuturnidades.

3 — Ao trabalhador será sempre aplicado o regime de diuturnidades que lhe for mais favorável.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, será tido em conta o disposto na cláusula 14.^a

5 — Para efeitos da aplicação da alínea b) do n.º 1, aos trabalhadores colocados em nível igual ou superior ao nível 10, as diuturnidades serão calculadas sobre a retribuição do nível 10.

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

7 — Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

Cláusula 87.^a

Anuidades

1 — Os trabalhadores têm direito a beneficiar, decorrido um ano completo após o vencimento de cada diuturnidade prevista na alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, de uma prestação mensal correspondente à aplicação das seguintes percentagens sobre o valor estabelecido para as diuturnidades:

- a) 20 % após um ano;
- b) 40 % após dois anos;
- c) 60 % após três anos;
- d) 80 % após quatro anos.

2 — O regime de anuidades apenas é aplicável às diuturnidades resultantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior e são apenas devidas no período que medeia entre o vencimento de cada diuturnidade e o vencimento da 8.^a

SECÇÃO II

Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 88.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de

almoço, no valor constante do anexo VI, pagável mensalmente.

2 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de almoço de valor proporcional ao horário completo.

3 — Quando o trabalhador, por motivo de deslocação, receba ajudas de custo que incluam o pagamento de almoço, não receberá a verba prevista nos números anteriores.

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço nas estruturas de representação colectiva, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 89.^a

Abono para falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas, de montante mensal correspondente a 14 % da retribuição do nível 6.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um abono para falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fracção.

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 — 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 de um montante igual ao previsto no n.º 1 durante as férias referentes ao mesmo ano.

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

Cláusula 90.^a

Subsídio de claviculário

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de claviculário terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um subsídio mensal calculado nos termos do estabelecido no n.º 1 da cláusula anterior.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções de claviculário, terão direito a um subsídio calculado proporcionalmente aos dias em que desempenharam essas funções, sendo-lhes também aplicável o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

3 — Em caso de eventual acumulação das funções de claviculário e de caixa, o montante global dos subsídios a atribuir não pode exceder o valor mensal resultante da aplicação do n.º 1.

4 — Considera-se claviculário o trabalhador que, para além de outras tarefas, tenha como função principal intervir na abertura, fecho, movimentação e recontagem de valores nas casas fortes do Banco.

Cláusula 91.^a

Retribuição de trabalho suplementar

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

a) Diurno:

1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

b) Nocturno:

1.^a hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

2.^a hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2 — Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no n.º 1 da cláusula 88.^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 efectiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo *Rhn* o valor da retribuição da hora normal e *T* o 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 efectiva:

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

sendo *Rhn* o valor da retribuição da hora normal e *T* o 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 88.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 92.^a

Despesas com deslocações

1 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.

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

- a) Será pago pelo Banco o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, o Banco pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula: $0,30 \times \text{preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas, vendida pela distribuidora com maior implantação no mercado nacional, em vigor no último dia do mês imediatamente anterior, verba que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do Banco para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado. O Banco suportará também as despesas com portagens, devendo, para o efeito, ser apresentados os respectivos comprovativos};$
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e o Banco.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária nos termos do anexo VI.

5 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo prevista no número anterior será reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6 — Nas deslocações diárias, que impliquem apenas uma refeição, será sempre pago o almoço ou o jantar, desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo, para o efeito, abonada uma ajuda de custo no valor indicado no anexo VI.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, o Banco reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

8 — Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

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

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais, de valor igual a 8 vezes a retribuição anual fixada para o nível 10 do anexo III, entendendo-se por retribuição anual o produto de 14 vezes o valor daquele nível de retribuição.

11 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 27.^a, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

12 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5.

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

14 — Os valores das ajudas de custo referidos nos n.ºs 4 e 6 serão revistos anualmente, em conjunto com a tabela salarial.

15 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, prevista nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social contemplados no presente acordo.

Cláusula 93.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 10, 20 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio de antiguidade de valor proporcional àquele de que beneficiaria se continuasse ao serviço, até reunir os pressupostos do escalão seguinte.

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 14.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço, referidos nos n.ºs 1 e 2, só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a uma repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Para os efeitos do número anterior, não são consideradas as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho e doença profissional;
- b) Situações previstas nos n.ºs 1, 2, 4 a 8, 10 e 11 da cláusula 133.^a;
- c) Casamento;

- d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva com o trabalhador em união de facto ou em economia comum há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;
- e) Internamento hospitalar e o período imediatamente posterior ao internamento, devidamente comprovado;
- f) Exercício de funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores.

6 — Quando o trabalhador se encontrar nas situações previstas no n.º 4, o prémio a que tem direito só se vencerá após decorrido período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.

7 — O prémio referido no n.º 1 será calculado com base no valor da maior retribuição mensal efectiva a que o trabalhador tenha direito no ano da sua atribuição.

Cláusula 94.^a

Remuneração variável por desempenho (RVD)

1 — No sentido de compensar o contributo específico de cada trabalhador para a actividade do Banco, este pode atribuir, anualmente, prémios variáveis de natureza pecuniária, em função da avaliação do desempenho.

2 — Os trabalhadores que integram, a tempo inteiro, as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores receberão a RVD correspondente ao valor médio dos montantes que eventualmente lhes foram atribuídos nos três anos que precederam a sua eleição para as respectivas estruturas.

3 — O valor médio apurado nos termos do número anterior será actualizado, anualmente, com base na percentagem de variação média da RVD para o conjunto do Banco.

Cláusula 95.^a

Subsídio a trabalhador-estudante

1 — Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores que reúnam os requisitos estabelecidos na cláusula 101.^a beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor da inscrição, matrícula e propinas ou mensalidades do ensino oficial.

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento de ensino particular, por motivo não imputável ao trabalhador, o Banco obriga-se a pagar os mesmos tipos de valores referidos no número anterior.

3 — O Banco concederá aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 2% do nível 6.

4 — O subsídio de estudo é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

Cláusula 96.^a

Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 2,6% do nível 6, nas condições dos números seguintes.

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

3 — O subsídio referido no n.º 1 é pago conjuntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores do Banco, o subsídio referido no n.º 1 é pago ao trabalhador com maior antiguidade ou a quem, por decisão judicial, o menor tenha sido confiado.

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

Cláusula 97.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores os seguintes subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do abono de família a crianças e jovens:

- a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — 2,9% do nível 6;
- b) 5.º e 6.º anos de escolaridade — 4,1% do nível 6;
- c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — 5,1% do nível 6;
- d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — 6,2% do nível 6;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — 7,1% do nível 6.

2 — Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respectivos anos lectivos, ou seja, em 31 de Dezembro, 31 de Março, 30 de Junho e 30 de Setembro.

3 — Aos subsídios estabelecidos na presente cláusula aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 101.^a e dos n.ºs 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.

CAPÍTULO VII

Trabalhador-estudante

Cláusula 98.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho diferenciados ou flexíveis

para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Os horários previstos no número anterior não poderão iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, podendo ser acordada a opção pela dispensa ao trabalho durante três dias por mês, no caso de frequentar curso superior, sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de trabalho por turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se proceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

5 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 99.^a

Férias e licenças

1 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o mapa de férias elaborado pelo Banco.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a marcar o gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeira nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência ou, sendo inviável, logo que possível, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com 15 dias de antecedência, caso pretenda mais de cinco dias de licença.

3 — Nos casos de realização de mestrados ou doutoramentos, o disposto no número anterior apenas é aplicável durante o período previsto pelo estabelecimento de ensino para a obtenção daqueles graus académicos, não sendo consideradas eventuais prorrogações do prazo para apresentação de tese que venham a ser concedidas por aquele.

Cláusula 100.^a

Prestação de provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o ime-

diatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2 — O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3 — Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

Cláusula 101.^a

Requisitos para fruição dos direitos conferidos aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar dos direitos conferidos nas cláusulas deste capítulo e na cláusula 95.^a incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto do Banco, da frequência e nível de ensino em que se encontra matriculado;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, quando o estabelecimento de ensino proceda ao controlo da frequência e tal seja exigido pelo Banco;
- c) Comprovar o aproveitamento escolar, no final de cada ano lectivo.

2 — Para poder continuar a usufruir desses direitos, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará desses mesmos direitos.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas em que o trabalhador-estudante esteja matriculado, sem prejuízo de outras situações previstas na lei.

4 — É considerado com aproveitamento escolar o trabalhador que não satisfaça o número anterior por causa de ter gozado a licença por maternidade ou licença parental não inferior a um mês ou devido a acidente de trabalho ou doença profissional.

5 — Tratando-se de cursos de nível superior ou especializados, as regalias previstas na cláusula 95.^a só são atribuídas se o Banco reputar aqueles cursos de interesse para os seus serviços.

6 — Os direitos conferidos ao trabalhador-estudante na cláusula anterior cessam quando este não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

7 — Os direitos dos trabalhadores-estudantes cessam imediatamente no ano lectivo em causa em caso de falsas

declarações relativamente aos factos de que depende a concessão do estatuto ou a factos constitutivos de direitos, bem como quando tenham sido utilizados para fins diversos.

8 — No ano lectivo subsequente àquele em que cessaram os direitos previstos neste capítulo, pode ao trabalhador-estudante ser novamente concedido o exercício dos mesmos, não podendo esta situação ocorrer mais do que duas vezes.

CAPÍTULO VIII

Sanções e regime disciplinar

Cláusula 102.^a

Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo e na lei.

Cláusula 103.^a

Poder disciplinar

1 — O Banco tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2 — O poder disciplinar exerce-se mediante procedimento disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

Cláusula 104.^a

Exercício da acção disciplinar

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o Banco, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção.

2 — A infracção 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 105.^a

Sanções aplicáveis

1 — O Banco pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, excepto para efeitos do regime de segurança social previsto neste acordo;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infracções praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

3 — A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

4 — A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder 24 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

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

6 — Não pode aplicar-se mais de uma sanção disciplinar pela mesma infracção.

Cláusula 106.^a

Registo e comunicação de sanções

1 — O Banco manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2 — O registo deve ser escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3 — Com autorização do trabalhador em causa, o Banco fornecerá ao Sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe tenham sido aplicadas.

Cláusula 107.^a

Suspensão preventiva

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

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o Banco, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença no Banco é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão de trabalhador que seja membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 108.^a

Procedimento disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de infracção disciplinar, o Banco comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções, a sua intenção de proceder ao despedimento, se for o caso, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2 — Na mesma data, será remetida à Comissão de Trabalhadores cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3 — Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical.

4 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 104.^a

5 — Igual interrupção decorre da instauração de procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

6 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

7 — O Banco, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

8 — O Banco não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

9 — Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deverá exceder, em regra, 90 dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à Comissão de Trabalhadores e, no caso do n.º 3, à associação sindical, que podem, no prazo de 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

10 — Decorrido o prazo referido no número anterior, o Banco dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

11 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 9, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

12 — A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à Comissão de Trabalhadores, bem como, no caso do n.º 3, à associação sindical.

Cláusula 109.^a

Notificação da nota de culpa

1 — A nota de culpa será entregue ao arguido ou remetida pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de des-

pedimento, o Banco comunicará, por escrito, ao arguido e à Comissão de Trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

3 — A remessa pelo correio será feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço, de contrário, será endereçada para a sua residência.

4 — As notificações postais presumem-se feitas no 3.º dia posterior ao do registo ou no 1.º dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

5 — A presunção do n.º 4 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no procedimento que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

Cláusula 110.^a

Instrução

O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do procedimento disciplinar.

Cláusula 111.^a

Execução da sanção

1 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado, ou ao abrigo da cláusula 76.º e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada nos 30 dias seguintes ao do seu regresso ao serviço.

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

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

Cláusula 112.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em estruturas de representação colectiva dos trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabe-

lecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte do Banco;

- f) Depor em tribunal ou em procedimento 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 do Banco.

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

Cláusula 113.^a

Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do procedimento disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento.

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

3 — O procedimento só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 108.^a;
- b) Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 6 e 7 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 10 a 12 da cláusula 108.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, o Banco apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 108.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

5 — No caso de ter sido impugnado o despedimento com base em invalidade do procedimento disciplinar, este pode ser reaberto até ao termo do prazo para contestar, iniciando-se o prazo interrompido nos termos do n.º 4 da cláusula 108.^a, não se aplicando, no entanto, este regime mais do que uma vez.

Cláusula 114.^a

Efeitos do despedimento ilícito e da aplicação de sanção abusiva

1 — Se a sanção de despedimento for considerada ilícita e o trabalhador não tiver optado pela reintegração tem direito a uma indemnização correspondente a 1,25

da retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses.

2 — Em caso de possibilidade legal de o Banco se opor à reintegração ou existindo acordo entre o Banco e o trabalhador na não reintegração deste, o trabalhador terá direito:

- a) Se tiver até 30 anos de antiguidade, a 1,75 meses da retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção, não podendo essa indemnização ser inferior a três meses;
- b) Se tiver mais de 30 anos de antiguidade, a dois meses de retribuição base, acrescida das diuturnidades e anuidades, por cada ano completo de serviço ou fracção.

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

Cláusula 115.^a

Suspensão do despedimento

Quando o trabalhador for despedido poderá, no prazo legal, requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

Cláusula 116.^a

Impugnação do despedimento

A acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de um ano a contar da data do despedimento, excepto no caso de despedimento colectivo, em que a acção de impugnação tem de ser intentada no prazo de seis meses contados da data da cessação do contrato.

CAPÍTULO IX

Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

Cláusula 117.^a

Prazo de prescrição

Todos os créditos emergentes do contrato de trabalho, da sua violação ou cessação, extinguem-se, por prescrição, decorrido um ano a partir do dia seguinte ao da cessação do contrato.

Cláusula 118.^a

Prova de créditos

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho suplementar, vencidos há mais de cinco anos, só podem ser provados por documento idóneo.

Cláusula 119.^a

Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo, pertencentes ao trabalhador, gozam dos privilégios consignados na lei.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 120.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto na lei, o Banco deve proporcionar aos trabalhadores, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional.

Cláusula 121.^a

Deslocações para formação

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as acções de formação serão assegurados todos os subsídios, ajudas de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência das mesmas.

2 — Quando a frequência do curso ou acção de formação se fizer em condições especiais de alojamento e duração, ou quando outras situações de particular especificidade o justificarem, aplicar-se-á o disposto no n.º 4 da cláusula 16.^a

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

SECÇÃO I

Segurança social

Cláusula 122.^a

Princípios gerais

1 — O Banco garante os benefícios consignados nesta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos.

2 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos pela segurança social ou fundos de pensões alheios ao Banco de Portugal a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou fundos, ou seus familiares, apenas é garantida pelo Banco a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

3 — Para efeitos do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para essas entidades com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 14.^a

4 — Em relação aos trabalhadores abrangidos pelas referidas entidades, o Banco adoptará os seguintes procedimentos:

- a) Adiantará aos beneficiários do regime geral de segurança social os subsídios a que por este acordo tiverem direito, entregando estes ao Banco as quantias que receberem desse regime a título de benefícios da mesma natureza, até ao limite dos montantes adiantados;

- b) No âmbito do previsto nos anteriores n.ºs 2 e 3, os beneficiários de pensões de reforma e de sobrevivência e de subsídios por morte devem comunicar ao Banco o valor das pensões e subsídios que lhes sejam atribuídos, a fim de serem deduzidos aos montantes da pensão global e do subsídio por morte garantidos pelo Banco.

5 — Salvo o disposto no n.º 1 da cláusula 127.^a, as pensões são devidas a partir do dia 1 do mês seguinte àquele em que seja adquirido o direito às mesmas.

6 — O montante da pensão de reforma garantida por este acordo corresponde à soma dos valores obtidos pela aplicação das cláusulas 123.^a e 124.^a, designadamente para efeitos do disposto no n.º 2 e na alínea b) do n.º 4.

Cláusula 123.^a

Subsídios de doença e pensões de reforma

1 — No caso de doença ou de reforma por invalidez ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito:

- a) Aos subsídios ou pensões que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV, aos valores fixados no anexo V;
- b) A um subsídio de Natal, de valor igual ao dos subsídios ou pensões referidos na alínea a), a satisfazer no mês de Novembro;
- c) A um 14.º mês, de valor igual ao dos subsídios ou pensões referidos na alínea a), a satisfazer no mês de Janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido na primeira parte do n.º 3 da cláusula 84.^a

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não pode ser inferior ao valor dos níveis constantes do quadro n.º 2 do anexo V.

3 — Salvo nos casos de trabalho a tempo parcial prestado ao abrigo do regime previsto na cláusula 140.^a, os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos n.ºs 1 ou 2, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho, devendo, em caso de reforma, se o trabalho a tempo parcial tiver sido superior a um ano, a percentagem a considerar ser igual à que resultar da média ponderada das percentagens de tempo de trabalho durante todo o tempo de serviço prestado ao Banco.

4 — As prestações fixadas no anexo V para cada nível ou escalão serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis ou escalões do anexo III.

5 — Excepcionalmente, e por acordo de ambas as partes, pode o trabalhador, com mais de 65 e menos de 70 anos de idade, continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, podendo as partes, em qualquer momento, denunciar esse acordo mediante comunicação escrita à outra parte com 30 dias de antecedência.

6 — O trabalhador que completar 40 anos de serviço antes de atingir 65 anos de idade, ou o que completar 35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade, pode ser colocado na situação de reforma por invalidez presumível, mediante acordo com o Banco.

7 — Da aplicação do anexo IV não pode resultar diminuição das anteriores prestações contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

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

Cláusula 124.^a

Diuturnidades

1 — Aos subsídios ou pensões referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 86.^a, considerando-se todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 86.^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.

Cláusula 125.^a

Contribuições para o fundo de pensões

1 — Sem prejuízo da garantia de direitos adquiridos, os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1995 contribuirão para o fundo de pensões do Banco com 5% da sua retribuição base, diuturnidades e anuidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2 — A contribuição prevista no número anterior não será majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 5 da cláusula 77.^a para os trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social.

3 — Quando ocorra a cessação do contrato de trabalho entre o Banco e trabalhador a que se aplique o n.º 1, seguida de celebração de contrato de trabalho com instituição cujos trabalhadores estejam abrangidos por regime de segurança social garantido por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável no sector bancário, será transferido para o fundo de pensões dessa instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma e de sobrevivência decorrentes do tempo de serviço prestado no Banco, desde que esteja garantida, por protocolo, a reciprocidade e equidade na adopção deste procedimento.

4 — Quando se verifique a transferência de direitos de pensão, nos termos do número anterior ou da lei, cessa a responsabilidade do Banco pelo pagamento de pensões.

Cláusula 126.^a

Verificação do estado de doença e de invalidez

Quando existir desacordo entre o Banco e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o serviço, nos termos da cláusula 128.^a

Cláusula 127.^a

Direitos em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, tem direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento pelo Banco, na proporção do tempo em que lhe tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2.

2 — Para efeitos do cálculo da importância prevista no número anterior, a parte da pensão de reforma a pagar pelo Banco será calculada com base na retribuição do nível ou escalão em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do Banco, actualizada segundo as regras do presente acordo, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral de segurança social.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, é apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula seguinte.

4 — Os beneficiários de pensão de sobrevivência, nos termos previstos nos n.ºs 5 a 9 da cláusula 129.^a, têm direito à pensão que resultar da aplicação da percentagem de cálculo em vigor para os pensionistas do regime geral de segurança social ao montante da pensão a que tinha ou teria direito o ex-trabalhador falecido.

Cláusula 128.^a

Junta médica

1 — 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 requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representará 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 recepção daquele;
- c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

2 — Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea b) do número anterior, 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.

3 — Cada uma das partes pagará os honorários do médico por si indicado, cabendo àquela contra quem a junta médica se pronunciar suportar todas as demais despesas ocasionadas pela diligência, incluindo os honorários do médico escolhido pelas partes.

Cláusula 129.^a

Subsídio por morte e pensões de sobrevivência

1 — Por morte do trabalhador, o Banco concederá:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos da legislação aplicável pelo Centro Nacional de Pensões, considerando-se, para determinação da retribuição de referência, as componentes que integraram a respectiva retribuição mensal efectiva;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, nos termos dos n.ºs 2 e 3, não podendo ser de montante inferior ao da retribuição mínima mensal estabelecida por lei;
- 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 no mês de Janeiro, salvo impedimento de ordem técnica ou outra, alheio à vontade do Banco, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido na primeira parte do n.º 3 da cláusula 84.^a

2 — A pensão de sobrevivência calcula-se mediante a aplicação de uma percentagem, variável com o número de anos de serviço considerados para efeitos de reforma, indexada à retribuição base mensal constante do anexo III.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, o número de anos e os valores percentuais a considerar são os seguintes:

- a) Até 10 anos de serviço — 40 %;
- b) 10 ou mais anos de serviço — 40 %, acrescidos de 0,5 % por cada ano completo de serviço, com o limite de 15 % de acréscimo.

4 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do n.º 1 far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

5 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

- a) Cônjuge sobrevivente;
- b) Filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos ou 25 anos, desde que, tendo mais de 18, estejam matriculados e frequentem qualquer curso de nível secundário ou médio e superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

6 — As pensões de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês são atribuídos pelo seguinte modo:

- a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;
- b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior;
- c) 100 % para os filhos ou adoptados 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, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não tiverem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

7 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador, nas condições referidas na alínea b) do n.º 5.

8 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acrescerá à dos restantes.

9 — No caso de inexistência de beneficiários com direito a pensão de sobrevivência, nos termos dos n.ºs 5 a 8, a pensão será atribuída pela seguinte ordem de preferência:

- a) Ao ex-cônjuge divorciado, desde que o casamento tenha durado mais de um ano e se encontre a receber do trabalhador falecido pensão de alimentos fixada ou homologada pelo tribunal;
- b) À pessoa que, no momento da morte, vivesse com o trabalhador há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges, desde que o seu rendimento mensal não exceda o valor da retribuição mínima mensal estabelecida por lei.

10 — As actualizações do anexo III aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

11 — O valor da pensão de sobrevivência não pode, em caso algum, exceder o valor mensal da pensão de reforma que seria devida ao trabalhador falecido.

12 — 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.

SECÇÃO II

Assistência médica e cuidados de saúde

Cláusula 130.^a

Benefícios e gestão dos SAMS

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo é assegurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos n.ºs 2 e 3.

2 — Os Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS — constituem entidades autónomas, dotadas

das verbas referidas na cláusula 132.^a, e são geridos pelo Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte, Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Sindicato Independente da Banca.

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

4 — O Banco assegura aos seus trabalhadores, reformados e pensionistas e membros do respectivo agregado familiar beneficiários dos SAMS participações complementares nas despesas de doença e em lares, nos termos das suas normas internas.

Cláusula 131.^a

Âmbito pessoal

1 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações, em relação às quais o Banco é obrigado a contribuir, nos termos do n.º 1 da cláusula seguinte, independentemente de filiação sindical, sendo beneficiários dos SAMS do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários os sócios desse Sindicato e beneficiários dos SAMS do Sindicato Independente da Banca os sócios deste Sindicato. Os demais trabalhadores bancários beneficiarão dos SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme, o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três Sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.

2 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas no n.º 1 da cláusula seguinte, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

3 — O disposto nesta secção não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 127.^a

Cláusula 132.^a

Contribuições

1 — Constituem contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo do Banco, a verba correspondente a 6,5 % das seguintes prestações:

I — Trabalhadores no activo:

Retribuição base;
Diuturnidades e anuidades;
Subsídios de função atribuídos pelo Banco;
Retribuição por isenção de horário de trabalho incidente sobre as anteriores parcelas retributivas;
Subsídios de férias e de Natal correspondentes às anteriores parcelas;

II — Situações previstas nas alíneas c) e d) seguintes:

Subsídios e pensões referidas no n.º 1 da cláusula 123.^a e diuturnidades referidas na cláusula

sula 124.^a e pensões de sobrevivência referidas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 129.^a;

- b) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1,5% da sua retribuição, nos termos do n.º 1 da alínea anterior;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada ou de reforma por invalidez e invalidez presumível: a verba correspondente a 1,5% dos subsídios e pensões referidas no n.º 1 da cláusula 123.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 124.^a;
- d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 129.^a, a verba correspondente a 1,5% das pensões previstas nas alíneas b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

2 — Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do número anterior, consideram-se os valores totais dos subsídios e pensões a que por este acordo os trabalhadores ou reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das pensões recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que, nos termos da cláusula 122.^a, devam entregar ao Banco.

3 — O Banco remeterá aos SAMS do Sindicato, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte magnético com indicação dos trabalhadores abrangidos.

SECÇÃO III

Regime de maternidade e paternidade

Cláusula 133.^a

Regime de maternidade e paternidade

1 — A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — A trabalhadora pode optar por uma licença por maternidade superior em 25% à prevista no número anterior, caso em que deve informar o Banco até sete dias após o parto.

3 — A licença referida nos números anteriores confere o direito a um subsídio de natureza e em percentagens similares às estabelecidas na lei para as trabalhadoras abrangidas pelo regime geral de segurança social, considerando-se como base de incidência a respectiva retribuição mensal efectiva.

4 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções ou local de trabalho compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior

ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1.

5 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser suspenso até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

6 — Nos casos de nado morto e de morte de nado vivo, a trabalhadora poderá gozar um período de licença por maternidade até ao limite fixado no n.º 1, sendo obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença a seguir ao parto.

7 — Nos casos de aborto, a trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

8 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

9 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção na doença.

10 — Por incapacidade física ou psíquica da mãe, devidamente comprovada por atestado médico, e enquanto esta se mantiver, ou por morte, ou por decisão conjunta dos pais, desde que verificados os condicionamentos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1, 4 e 5 anteriores podem ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1.

11 — Em caso de morte da mãe, o período mínimo de licença assegurado ao pai, nos termos do número anterior, é de 30 dias.

12 — As ausências ocorridas ao abrigo desta cláusula não podem, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias e antiguidade.

13 — O estabelecido na presente secção não prejudica a observância dos demais direitos consignados na lei.

Cláusula 134.^a

Adopção

Em caso de adopção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstas na lei.

Cláusula 135.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa do trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A trabalhadora que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada um, enquanto a referida amamentação durar, sem perda da retribuição e quaisquer direitos e regalias.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano.

Cláusula 136.^a

Tarefas clinicamente desaconselháveis

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez, até quatro meses após o parto e, se for o caso, durante o período de amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 137.^a

Protecção da segurança e da saúde

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de protecção da segurança e da saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 138.^a

Regime especial de tempo de trabalho

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário a tempo parcial ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos portadores de deficiência que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 139.^a

Assistência a menores portadores de deficiência

A mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos da lei, a condições especiais de trabalho, nomeadamente a redução do período normal de trabalho, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 140.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filhos ou adoptados

1 — Para assistência a filho ou adoptado, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, alternativamente:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos intercalados de licença parental e de trabalho a tempo parcial, em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Um período de 15 dias de licença parental gozado pelo pai, desde que seja imediatamente subsequente à licença por maternidade ou paternidade, não determina a perda da retribuição.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos no n.º 1, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de três anos.

4 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto, que com este resida, nos termos dos n.ºs 1 a 3.

5 — Na situação prevista nesta cláusula, o Banco suporta as contribuições da sua responsabilidade para o fundo de pensões e para os SAMS, desde que o trabalhador suporte igualmente as contribuições da sua responsabilidade.

6 — Os direitos referidos nos números anteriores só podem ser exercidos até aos 6 anos de idade da criança, mediante pré-aviso dirigido ao Banco, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Durante os períodos de ausência ao serviço ao abrigo desta cláusula, o trabalhador não pode, nos termos da lei, exercer outra actividade incompatível com a respectiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

SECÇÃO IV

Empréstimos para habitação

Cláusula 141.^a

Limite do crédito à habitação

O Banco concederá empréstimos para habitação aos seus trabalhadores, no activo e reformados, devendo a respectiva liquidação ser efectuada no prazo máximo de 40 anos e até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 142.^a

Finalidade dos empréstimos

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;
- f) Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para idêntica finalidade.

Cláusula 143.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo consta do anexo VI e será revisto em conformidade com o previsto no n.º 4 da cláusula 3.^a

Cláusula 144.^a

Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

2 — A variação da taxa referida no número anterior determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso, não podendo conduzir a taxa de juro superior a 10 % ao ano.

3 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção são estabelecidas no regulamento constante do anexo VII.

Cláusula 145.^a

Regime aplicável aos contratos já celebrados

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor do presente acordo aplica-se o regime previsto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

- a) A variação das taxas de juro tem como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 10 % ao ano;
- b) A aplicação do novo regime de variação de taxas fica dependente da renúncia expressa do trabalhador ao benefício anteriormente estipulado de variação, apenas em sentido descendente.

CAPÍTULO XII

Execução do contrato

Cláusula 146.^a

Princípio geral

1 — Cada uma das partes outorgantes compromete-se a zelar pela execução do presente acordo.

2 — O disposto no presente acordo não prejudica a aplicação de normativos aprovados pelo Banco que, em cada momento, se mostrem mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 147.^a

Infracções às cláusulas convencionais

As infracções às cláusulas deste acordo são punidas nos termos da lei.

Cláusula 148.^a

Cumprimento da obrigação contratual infringida

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa o Banco de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — A aplicação de coima não prejudica o direito a eventual indemnização devida ao trabalhador lesado.

Cláusula 149.^a

Destino do produto das coimas

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo tem o destino que a lei determinar.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 150.^a

Comissão paritária

1 — Será criada uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão será composta por cinco elementos, sendo dois nomeados pelo Sindicato signatário, outros dois pelo Banco e um quinto, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes quatro.

3 — Cada parte designará dois elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5 — A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, dois elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

7 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

8 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de três por cada parte.

9 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 60 dias a contar da entrada em vigor deste acordo.

10 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 151.^a

Reclassificação e antiguidade

1 — Os trabalhadores são reclassificados nas categorias profissionais correspondentes ao seu nível de retribuição e conteúdo funcional a que se reportam a cláusula 5.^a e os anexos I e II do presente acordo, tendo como referência as suas anteriores categorias e carreiras.

2 — A antiguidade dos trabalhadores que se encontram ao serviço à data de entrada em vigor deste acordo é determinada nos termos das regras previstas nas cláusulas 17.^a, 17.^a-A e 143.^a do ACT ora revogado.

3 — Nos casos de cessação do contrato de trabalho com o Banco antes da entrada em vigor deste acordo, a parte da pensão de reforma a atribuir ao trabalhador, nos termos da cláusula 127.^a, será calculada com base na retribuição do nível em que este se encontrava colocado à data da saída do sector bancário.

4 — O disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 15.^a não prejudica o direito do trabalhador, ao abrigo da cláusula

sula 18.^a do ACT ora revogado, a ser promovido ao nível seguinte, uma única vez, por força da contagem do tempo que esteja em curso à data da entrada em vigor do presente acordo, logo que o referido trabalhador atinja a antiguidade para tal e desde que não tenha sido entretanto promovido ao abrigo da referida cláusula 15.^a

Cláusula 152.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho celebrados entre o Banco e os trabalhadores, quer os celebrados antes quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 153.^a

Promoções salariais obrigatórias

Para efeitos da aplicação dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 15.^a, aos trabalhadores que se encontrem ao serviço é contado o tempo de permanência no nível em que estejam colocados à data da entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 154.^a

Diuturnidades e anuidades

Na aplicação do regime de diuturnidades e anuidades estabelecido nas cláusulas 86.^a e 87.^a observar-se-ão as seguintes regras:

- a) A 8.^a diuturnidade e o sistema de anuidades apenas abrangem os trabalhadores que se encontrem ao serviço;

- b) Aos trabalhadores referidos na alínea anterior com 40 ou mais anos de serviço, contados nos termos das cláusulas 17.^a e 17.^a-A do ACT ora revogado, a 8.^a diuturnidade só se considera vencida na data a que se refere a cláusula seguinte.

Cláusula 155.^a

Regime excepcional de entrada em vigor

O regime de promoções estabelecido na cláusula 15.^a, bem como o disposto nas cláusulas 93.^a, n.º 1, e 132.^a, n.º 1, entram em vigor no dia 1 de Janeiro de 2007.

Cláusula 156.^a

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

Em 2007, a tabela salarial, subsídios, pensões e demais cláusulas de expressão pecuniária serão actualizadas nas mesmas datas e com as mesmas percentagens de variação que vierem a ser fixadas no ACT ora revogado.

Cláusula 157.^a

Revogação do contrato anterior

Com a entrada em vigor deste acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado, para o Banco de Portugal e para o Sindicato signatário, o acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, e ao qual o Banco aderiu, conforme acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de Março de 2005.

ANEXO I

Carreiras e níveis mínimos de retribuição

Grupo	Carreiras profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
A	Gestão	Director	18
		Director-adjunto	16
		Chefe de serviço	13
		Gerente	13
		Subchefe de serviço	12
	Técnica superior	Subgerente	12
		Técnico consultor	17
		Técnico assessor	14
		Técnico assistente	9
		Médico	11
	Técnica	Operador de informática principal	9
		Técnico de contabilidade	9
		Técnico de electrónica	9
		Enfermeiro	9
		Técnico serv. inform. comunicações	7
		Técnico de biblioteca	7
		Técnico de museologia, numismática e notafilia	7
		Técnico de análise de contrafactos de notas e moedas	7
		Técnico de artes gráficas	7
		Desenhador	7
		Secretário	7
		Técnico de instalações electrónicas/electromecânicas	7
		Operador de informática	7
	Técnico-administrativo	Técnico administrativo especializado	12
		Técnico administrativo	7
		Administrativo	5

Grupo	Carreiras profissionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos
B	Chefia	Encarregado	8
		Supervisor	8
		Encarregado de cafetaria	5
		Encarregado de limpeza	5
	Apoio especializado	Assistente de manutenção	3
		Electricista/electromecânico	3
		Telefonista	3
		Operador gráfico e de impressão	3
	Apoio geral	Vigilante	2
		Motorista	2
		Contínuo	2
		Auxiliar de produção e serviços	2
	Apoio auxiliar	Auxiliar de cafetaria	1
		Auxiliar de limpeza	1

ANEXO II

Categorias/cargos — Descrição de funções

Grupo A

I — Carreira de gestão

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 5.^a deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

Director. — Participa na definição das políticas e objectivos estratégicos do Banco; assessora a administração nos processos de tomada de decisão; supervisiona e controla o planeamento, organização e coordenação das actividades do departamento, decidindo, de forma autónoma, no âmbito das suas competências.

Director-adjunto. — Colabora no exercício das actividades da competência do director, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos; assume, por delegação, a superintendência das unidades de estrutura e ou projectos especiais do departamento.

Chefe de serviço. — É responsável pela programação, organização e coordenação de um serviço e pela execução técnico-administrativa das respectivas actividades.

Subchefe de serviço. — Coadjuva o chefe de serviço na programação, organização e coordenação das actividades do serviço, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

Gerente. — É responsável pela gestão de uma delegação regional ou agência, bem como pela programação, organização e coordenação técnico-administrativa das respectivas actividades; representa o Banco junto de outras entidades, na área geográfica da respectiva delegação regional ou agência.

Subgerente. — Coadjuva o gerente na gestão de uma delegação regional ou agência e na programação, organização e coordenação das respectivas actividades, podendo substituí-lo nas suas ausências ou impedimentos.

II — Carreira técnica superior

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 5.^a deste acordo os trabalhadores que, possuindo curso superior adequado à respectiva área de especialização ou, excepcionalmente, currículo que confira reconhecida competência técnica, se integrem nas seguintes categorias profissionais:

Técnico consultor. — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem elevado nível de perícia em determinado campo profissional ou científico, reportando, em regra, à direcção ou à administração; participa na definição das políticas e objectivos globais do Banco; coordena e ou supervisiona, eventualmente, a actividade de outros trabalhadores; representa o Banco em assuntos da respectiva especialidade, podendo tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico assessor. — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem ampla experiência em determinado campo profissional ou científico, reportando ao responsável imediato ou à direcção ou, excepcionalmente, à administração; participa na definição das políticas e objectivos sectoriais do Banco; coordena e ou supervisiona, eventualmente, a actividade de outros trabalhadores; representa o Banco em assuntos da respectiva especialidade.

Técnico assistente. — Elabora pareceres, estudos, análises, projectos e informações que requerem conhecimentos em determinado campo profissional ou científico, reportando ao responsável imediato ou, excepcionalmente, à direcção; pode, excepcionalmente, coordenar e ou supervisionar a actividade de outros trabalhadores e representar o Banco em assuntos da respectiva especialidade.

Médico. — Trabalhador que exerce a função própria da sua profissão e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho do Banco.

III — Carreira técnica

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea *c*) do n.º 1 da cláusula 5.^a deste acordo os trabalhadores

que, possuindo habilitação académica, formação específica e ou experiência profissional comprovada na respectiva área de especialização, se integrem nas seguintes categorias profissionais:

Operador de informática principal. — Executa, de forma qualificada, as tarefas atribuídas aos operadores de informática e coordena, eventualmente, a actividade de equipas de operadores de informática.

Técnico de contabilidade. — Elabora e analisa balanços e balancetes e assegura a validação e tratamento de outra informação contabilística.

Técnico de electrónica. — Assegura a parametrização, assistência e manutenção técnica dos equipamentos de produção e de escolha de notas.

Enfermeiro. — Trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

Técnico de serviços de informática e de comunicações. — Exerce funções especializadas no âmbito do suporte técnico de *hardware* e *software* a sistemas informáticos e de serviços de comunicações.

Técnico de biblioteca. — Colabora na gestão da biblioteca, aquisição, empréstimo, divulgação e conservação de livros e outros documentos.

Técnico de museologia, numismática e numismática. — Gere os espaços do Museu, efectua a escolha dos bens de interesse museológico e dinamiza a relação do Museu com o público. Adquire, avalia e classifica moedas e notas para o Banco e controla a qualidade do ouro adquirido.

Técnico de análise de contrafacções de notas e moedas. — Analisa, classifica e guarda as contrafacções de notas e moedas e insere os dados no sistema de informação. Assegura a gestão, a nível nacional, do Counterfeit Monitoring System e do EuroCheckWebSite. Prepara e monitoriza acções de formação e de informação sobre o euro, dirigidas a entidades que operam com numerário a título profissional e ao público em geral. Pode representar o Banco em reuniões com entidades nacionais e internacionais.

Técnico de artes gráficas. — Produz saídas em película/filme (fotolito) ou, em alternativa, cria ficheiros em formatos e com características específicas para a utilização do CTP (*computer to plate*). Regista, em vídeo e fotografia, as colecções do Banco, bem como os principais eventos, e presta apoio de produção audiovisual às diferentes unidades de estrutura.

Desenhador. — Colabora em projectos de manutenção e remodelação das instalações do Banco, transpondo para desenho projectos previamente elaborados e concebendo pequenos projectos de mobiliário e de compartimentação de espaços.

Secretário. — Executa tarefas de secretariado pessoal a membros da administração ou da direcção, designa-

damente a preparação de processos, o tratamento da correspondência e de outros documentos, a marcação e preparação de reuniões e entrevistas e o estabelecimento de contactos pessoais ou telefónicos.

Técnico de instalações electrónicas e electromecânicas. — Assegura a gestão e manutenção de equipamentos no domínio das telecomunicações, segurança, infra-estruturas de transmissão e domótica, podendo, eventualmente, orientar e fiscalizar equipas de manutenção. Presta assistência, reparação e beneficiação de sistemas electromecânicos, nomeadamente climatização, ventilação, frio industrial, unidade ininterrupta de energia, grupos de emergência, postos de seccionamento e de transformação, ascensores, monta-cargas e quadros gerais de distribuição de energia.

Operador de informática. — Opera, em centros de tratamento automático de informação, directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

IV — Carreira técnico-administrativa

São abrangidos pela carreira a que se refere a alínea *d*) do n.º 1 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

Técnico administrativo especializado. — Exerce funções técnico-administrativas que exijam maior grau de complexidade e especificidade.

Técnico administrativo. — Executa, de forma qualificada, tarefas de apoio administrativo.

Administrativo. — Executa tarefas gerais de apoio administrativo.

V — Cargos de coordenação

Coordenador de área. — É o técnico superior que, mantendo a sua categoria profissional, é designado responsável pela coordenação de uma unidade de estrutura — área.

Coordenador de núcleo. — É o técnico superior que, mantendo a sua categoria profissional, é designado responsável pela coordenação de uma unidade de estrutura — núcleo. São equiparados a coordenador de núcleo outros cargos de coordenação, nomeadamente economista-coordenador, jurista-coordenador, coordenador de unidade de supervisão e coordenador de centro.

Grupo B

I — Carreiras de chefia

São abrangidos pela carreira de chefia a que se refere o n.º 2 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:

Encarregado ou supervisor. — É responsável pela supervisão das actividades desenvolvidas pelos trabalhadores das carreiras de apoio especializado e ou de apoio geral.

Encarregado de cafetaria ou encarregado de limpeza. — É responsável pela supervisão das actividades desenvolvidas pelos trabalhadores da carreira de apoio auxiliar.

II — Carreiras de apoio

São abrangidos pela carreira de apoio a que se refere o n.º 2 da cláusula 5.ª deste acordo os trabalhadores que se integrem nas seguintes categorias profissionais:
Apoio especializado:

Assistente de manutenção (inclui funções de seralheiro, canalizador, pedreiro e carpinteiro);
Telefonista;
Electricista/electromecânico;
Operador gráfico e de impressão (inclui funções de tipógrafo, fotocompositor, operador de microfilmagem, gravador, impressor, guilhotinador/assistente de numeradores e verificador de notas).

Apoio geral:

Vigilante;
Motorista;
Contínuo;
Auxiliar de produção e serviços.

Apoio auxiliar:

Auxiliar de cafetaria;
Auxiliar de limpeza.

ANEXO III

Tabela salarial

(Euros)

Nível	Valor do nível	Escalaões			
		A	B	C	D
18	2 519,80	2 841,50	3 190,60	3 647,20	4 015,20
17	2 278,30	2 455,50	2 647,50	3 025,70	3 331,50
16	2 119,80	2 245,30	2 402,50	2 743,70	
15	1 952,80	2 057,80	2 201,70	2 514,50	
14	1 782,10	1 878,50	2 012		
13	1 617,40	1 708	1 827,80		
12	1 481,20	1 564	1 671,90		
11	1 364,20	1 432,60	1 533		
10	1 220,30	1 293,10	1 383,40		
9	1 119,70	1 178,40	1 260,80		
8	1 014,30	1 070,10	1 144,80		
7	938,50	985,30	1 054,50		
6	887,50	931,60	997		
5	785,40	834,20	892,50		
4	681,30	725,70			
3	592,30	632,80			
2	522,40	558			
1	444	475,30			

ANEXO IV

Subsídios por doença e pensões de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período — Número de subsídios e pensões iguais aos fixados no anexo v.	2.º período — Número de subsídios e pensões iguais a metade dos fixados no anexo v.	Último período — (Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.) Percentagens dos subsídios e pensões fixados no anexo v.
(*) 1	1	1	20
2	2	2	20
3	3	3	20

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período — Número de subsídios e pensões iguais aos fixados no anexo v.	2.º período — Número de subsídios e pensões iguais a metade dos fixados no anexo v.	Último período — (Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.) Percentagens dos subsídios e pensões fixados no anexo v.
4	4	4	20
5	5	5	20
6	6	6	20
7	7	7	20
8	8	8	20
9	9	9	20
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

(*) A fracção do 1.º ano conta-se como um ano completo de serviço.

ANEXO V

Quadro n.º 1

Tabela de pensões de reforma (com 35 ou mais anos de serviço)

(Euros)

Nível	Valor do nível	Escalaão			
		A	B	C	D
18	2 168,80	2 445,55	2 746,20	3 139	3 456,20
17	1 957	2 109,35	2 274,05	2 598,90	2 861,30
16	1 806,90	1 914,50	2 048,05	2 338,85	
15	1 666,40	1 755,85	1 879,05	2 145,75	
14	1 523,05	1 605,95	1 719,75		
13	1 391,95	1 469,95	1 572,85		
12	1 287,45	1 359,65	1 453,15		
11	1 197,50	1 258,30	1 346,25		
10	1 084,35	1 149,55	1 229,80		
9	995,65	1 047,55	1 121,15		
8	901,95	952,25	1 018,35		
7	837	879,15	940,55		
6	795,60	835,70	894		
5	712,95	757,25	810,05		
4	628,15	668,90			
3	556,60	594,60			
2	499,35	533,30			
1	444,05	475,30			

Quadro n.º 2**Pensões mínimas de reforma (cláusula 123.ª, n.º 2)**

Grupos	Categoria	Nível	Valores em euros
A		5	785,40
B	Encarregado Apoio especializado	3	592,30
	Supervisor Apoio geral	2	522,40
	Encarregado de cafetaria Encarregado de limpeza Apoio auxiliar	1	444

ANEXO VI**Cláusulas de expressão pecuniária****(Euros)**

Cláusula	Designação	Valor
Cláusula 27. ^a , n.º 3.	Indemnização por morte/acidente de trabalho.	136 767,07
Cláusula 88. ^a	Subsídio de almoço	9,90
Cláusula 86. ^a , n.º 1, alínea a).	Diuturnidades (antiguidade)	37,77
Cláusula 87. ^a , n.º 1.	Anuidades	
Alínea a) ...	1. ^a	7,56
Alínea b) ...	2. ^a	15,11
Alínea c) ...	3. ^a	22,67
Alínea d) ...	4. ^a	30,22
Cláusula 92. ^a	Despesas com deslocações	
N.º 4	Em território português	46,50
N.º 4	No estrangeiro	162,71
N.º 6	Deslocação diária (uma só refeição)	14,45
N.º 10	Indemnização por morte/acidente de viagem.	136 767,07
Cláusula 89. ^a	Abono para falhas (mensal)	124,63
Cláusula 90. ^a	Subsídio de claviculário (mensal) ...	124,63
Cláusula 95. ^a	Subsídio a trabalhador-estudante (mensal).	17,80
Cláusula 96. ^a	Subsídio infantil (mensal)	23,20
Cláusula 97. ^a	Subsídio de estudo (trimestral)	
N.º 1, alínea a).	Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade ...	25,79
N.º 1, alínea b).	5.º e 6.º ano de escolaridade	36,47
N.º 1, alínea c).	Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade ...	45,32
N.º 1, alínea d).	Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade	55,03
N.º 1, alínea e).	Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior.	63,07
Cláusula 143. ^a	Crédito à habitação	166 165

ANEXO VII**Regulamento do crédito à habitação****CAPÍTULO I****Disposições gerais****Artigo 1.º****Beneficiários**

Os empréstimos objecto deste Regulamento podem ser concedidos a trabalhadores no activo e a reformados,

desde que, no caso destes últimos, sejam observadas as condições estabelecidas no artigo 9.º

Artigo 2.º**Finalidades dos empréstimos**

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos respectivos beneficiários a possibilidade de:

- Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- Aquisição de terreno e construção de habitação;
- Construção de habitação em terreno próprio;
- Ampliação de habitação própria;
- Beneficiação de habitação própria;
- Substituição de outros concedidos por instituições de crédito para idêntica finalidade.

2 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas no número anterior, podem também ser concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para:

- Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;
- Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

3 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1, o Banco adiantará, nas condições constantes do presente Regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respectivamente:

- Dois terços do valor do empréstimo ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- Um terço do valor do terreno ou um nono do valor do empréstimo, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder, sendo necessário que o loteamento esteja aprovado.

4 — Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente Regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

5 — Salvo o disposto na alínea f) do n.º 1, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste Regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração directa.

6 — O disposto na alínea e) do n.º 1 abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

7 — Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea b) do n.º 2:

- O montante não pode ser superior a metade do valor da habitação, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;

- b) O beneficiário obriga-se a apresentar documento judicial comprovativo da separação judicial de pessoas e bens ou do divórcio.

Artigo 3.º

Novos empréstimos

1 — Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente Regulamento, o mesmo beneficiário 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 efectuado com outros bens partilháveis.

2 — No caso da alínea b) do número precedente:

- a) A venda da habitação construída ou adquirida só pode verificar-se decorrido um período de cinco anos, a contar da data da respectiva escritura, salvo situações excepcionais de manifesta e comprovada necessidade;
- b) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 180 dias, da anterior habitação;
- c) O novo financiamento não pode ser superior a 95 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da habitação inadequada ou do valor de avaliação, se superior.

3 — Nos casos da alínea c) do n.º 1, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação pelo Banco, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do n.º 1 não pode exceder, em cada momento, os limites fixados pelo artigo 5.º

5 — Para efeitos do previsto na alínea c) do n.º 2, o beneficiário deve apresentar cópia da escritura de venda da habitação e documento de avaliação efectuada por engenheiro indicado pelo Banco.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no activo ou reformados em relação aos quais se verifiquem, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Terem completado o tempo de serviço correspondente ao período experimental previsto

neste acordo até 31 de Dezembro do ano anterior ao qual se refere a inscrição;

- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste Regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo n.º 1 do artigo 3.º;
- c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens, excepto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respectivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância inferior a 60 km do local do trabalho e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada.

Artigo 5.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido no anexo VI deste acordo e não poderá ultrapassar 95 % do valor total da habitação.

2 — No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 95 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

Artigo 6.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1 — O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior a $\frac{1}{24}$ dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário.

2 — Para efeitos do presente Regulamento, considera-se:

- a) Agregado familiar: o beneficiário, o cônjuge não separado de pessoas e bens ou a pessoa em união de facto há mais de dois anos e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;
- b) Rendimento do agregado familiar: a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

3 — Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Artigo 7.º

Confirmação das declarações

O Banco reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 8.º

Regras de preferência

1 — As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo n.º 1 deste Regulamento.

2 — Para pontuação das condições de habitação de requerentes abrangidos pela alínea f) do n.º 1 do artigo 2.º considerar-se-ão as condições à data limite do período das inscrições.

3 — Será organizada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação de cada dotação anual, a publicar no prazo máximo de 90 dias, após a data do período de inscrição, com validade até à integral utilização daquela verba.

4 — O disposto nos números anteriores apenas é aplicável quando seja fixado, nos termos do artigo 25.º, um limite dos recursos financeiros a afectar ao crédito à habitação.

Artigo 9.º

Prazos de amortização

O prazo máximo dos empréstimos é de 40 anos, devendo os mesmos estarem liquidados até o mutuário completar 70 anos de idade.

Artigo 10.º

Taxas de juro

1 — A taxa de juro é a que estiver prevista no presente acordo.

2 — A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respectiva alteração.

Artigo 11.º

Prazo de utilização em caso de construção

1 — A utilização total do empréstimo, em caso de construção, deve ser feita no prazo máximo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e em parcelas que não poderão exceder o número de seis.

2 — A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo é obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

Artigo 12.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são feitos, consoante a opção do mutuário, segundo uma das modalidades seguintes:

- a) Em prestações mensais constantes;
- b) Em prestações mensais crescentes.

2 — As prestações ao abrigo da alínea b) do número anterior crescem anualmente às taxas de 10%, 8%, 6% ou 4% para, respectivamente, rendimentos *per capita* do agregado familiar não superiores às retribuições dos níveis 1, 2, 3 ou 4 do acordo, devendo o montante de cada prestação mensal ser igual dentro de cada período de 12 meses da vigência do contrato.

3 — As taxas de crescimento das prestações referidas no número anterior são consideradas como máximas,

podendo o beneficiário optar por qualquer das outras que lhe são inferiores.

4 — No decurso da vida do empréstimo, o beneficiário que tenha escolhido o regime de prestações crescentes pode, com o acordo do Banco, optar pelo regime de prestações constantes, sendo o valor das prestações vincentas calculadas sobre o capital em dívida.

5 — A 1.ª prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

6 — As prestações são sempre deduzidas mensalmente nas retribuições ou pensões dos beneficiários ou debitadas nas respectivas contas de depósito, que devem estar devidamente aprovisionadas.

7 — A concessão de adiantamento, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 2.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 15.º

8 — Quando a utilização do empréstimo se efectuar por parcelas, nos termos do artigo 11.º ou nos termos do número anterior deste artigo, a cobrança dos juros daquelas é feita mensalmente, nos termos do anterior n.º 6, mas não podendo o seu montante exceder o valor da 1.ª prestação.

9 — Nos casos de adiantamento para aquisição, a respectiva escritura de compra e o contrato de empréstimo devem ser celebrados no prazo máximo de um ano a contar da data da concessão do adiantamento.

10 — A título excepcional, e desde que apresentada justificação aceitável, o prazo fixado no número anterior será prorrogado, no máximo, por igual período.

11 — O não cumprimento dos prazos fixados, ou a não concretização da compra, por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu.

Artigo 13.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário pode antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir o Banco 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente Regulamento só podem ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com o Banco, e só por efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 3.º

Artigo 14.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos serão garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca os empréstimos para beneficiação ou ampliação e ainda os empréstimos referidos nas alíneas *a)* e *b)* do n.º 2 do artigo 2.º, desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos de garantia, desde que os beneficiários tenham alienado o primitivo objecto, com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 15.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou a liquidação da dívida na data do evento, a favor do Banco.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge ou de pessoa em união de facto 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 terá também de fazer um seguro multiriscos da habitação, por montante mínimo igual ao valor de construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando o Banco, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia seguradora a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos seguros previstas nos números anteriores, depois de aprovadas pelo Banco, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a «entidade mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada».

5 — O Banco efectuará o pagamento dos prémios anuais respeitantes aos seguros a que se referem os números anteriores, e o seu reembolso será efectuado em duodécimos, nos termos do artigo 12.º, sem qualquer encargo para o mutuário.

Artigo 16.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do crédito, se o imóvel deixar de se destinar à habitação permanente do próprio beneficiário e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto esteja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 60 km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 17.º

Situações especiais

1 — Excluem-se das obrigações previstas no artigo anterior os casos de trabalhadores que, de acordo com as políticas de mobilidade de pessoal vigentes no Banco, estejam a exercer a actividade em local de trabalho diferente daquele onde se situa a habitação financiada ou a financiar, desde que renunciem ao direito de preferência nas transferências para o local dessa mesma habitação, podendo o Banco fazer depender a concessão do empréstimo da prévia concordância do beneficiário a eventuais transferências, no interesse do Banco, para qualquer outra localidade.

2 — Nos casos referidos no número anterior, o uso e fruição do imóvel fica exclusivamente reservado ao beneficiário e aos membros do seu agregado familiar, salvo autorização escrita do Banco para a cedência do uso e fruição.

3 — A não observância do disposto no número anterior determina o imediato vencimento do empréstimo, considerando-se imediatamente exigíveis as quantias em dívida e ficando o devedor em mora com juros à taxa legal.

Artigo 18.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato das prestações em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste Regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *b)* do n.º 2 do artigo 2.º e da alínea *c)* do n.º 1 do artigo 3.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, o Banco pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 19.º

Cessações do contrato de trabalho

1 — A amortização mensal do empréstimo, segundo o prazo inicial, será mantida nos casos em que cesse o contrato de trabalho por motivo de despedimento colectivo.

2 — Nos casos não previstos no número anterior e salvo acordo em contrário, será exigível o reembolso imediato da dívida, passando a aplicar-se uma taxa de juro equivalente a 100% da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, acrescida de dois pontos percentuais.

3 — Sobre a taxa de juro prevista no número anterior incidirão os adicionais previstos para os casos de mora, se o empréstimo não for liquidado no prazo de 180 dias.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 20.º

Instrução do processo

1 — Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente necessária e, bem assim, a que se mostre indispensável ao seu estudo, designadamente:

A) Empréstimos para aquisição de moradia ou andar já construído:

- a) Identificação actualizada da propriedade;
- b) Contrato-promessa de compra e venda;
- c) Planta da moradia (ou andar) e do terreno;
- d) Caderneta predial urbana ou duplicado da participação para inscrição na matriz ou certidão de teor da repartição de finanças;
- e) Identificação completa dos vendedores e dos cobradores hipotecários, se for caso disso;
- f) Quando o vendedor for uma sociedade, certidão de registo comercial, donde constem as regras para obrigar a sociedade e os nomes dos seus representantes;
- g) Licença de habitação;
- h) Ficha técnica da habitação, quando legalmente exigível;
- i) Outros documentos que sejam solicitados, designadamente certidão do IPPAR para habitações adquiridas em Lisboa;

B) Empréstimos para construção de habitação própria:

- a) Identificação do terreno;
- b) Certidão de teor do artigo matricial, da participação para a inscrição na matriz, se ainda estiver omissa, ou caderneta predial;
- c) Contrato-promessa de compra e venda do terreno, se houver lugar à aquisição do terreno;
- d) Projecto autenticado pelos serviços técnicos da câmara municipal, respectiva memória descritiva e justificativa, cálculos de estabilidade e caderno de encargos;
- e) Declaração do construtor, assumindo o compromisso de edificar de acordo com o caderno de encargos, donde conste o

respectivo preço e condições de pagamento, e com menção expressa da data limite para a conclusão da obra;

- f) Identificação completa dos vendedores, no caso de aquisição do terreno;
- g) Certificado do loteamento, quando necessário.

C) Empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria permanente:

- a) São necessários os elementos constantes das alíneas a), d) e f) da alínea A) e das alíneas d) e e) da alínea B);
- b) A instituição pode, excepcionalmente, dispensar a observância da alínea e) da alínea B), se o montante previsto para a obra e a capacidade do proponente mostrarem a viabilidade de autoconstrução ou execução por administração directa.

D) Empréstimos para substituição de empréstimo em curso em instituição de crédito:

- a) Os documentos julgados necessários nas alíneas A) e B), conforme o empréstimo tenha sido concedido para aquisição ou construção;
- b) Declaração da instituição mutuante, donde conste o montante em dívida, a data da concessão do empréstimo, a respectiva validade e, quando o houver, o valor da respectiva avaliação e garantias existentes.

2 — Em qualquer caso, o proponente mutuário deve apresentar certidão da conservatória do registo predial, donde constem todos os registos em vigor e, nomeadamente, registo provisório de hipoteca pelo montante do empréstimo e dos juros de três anos sobre o prédio a adquirir, a construir, a ampliar ou a beneficiar.

Artigo 21.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

1 — A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de três meses para proceder à informatização do processo, através da entrega da documentação indispensável para se mandar proceder à avaliação da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços.

2 — O montante da autorização provisória pode ser alterado para um valor superior, desde que sejam respeitados os requisitos apresentados pelo interessado no período de inscrição, desde que caiba no valor fixado por avaliação, se mostre devidamente fundamentado e, nos casos de construção, não resulte de alterações ao projecto inicial.

3 — Após a recepção da documentação solicitada, e no prazo máximo de 60 dias, o Banco procederá à avaliação da habitação ou do terreno e da habitação a construir, beneficiar, ampliar, vender, ou aquela que garan-

tirá o empréstimo a substituir e fixará o montante do empréstimo a conceder, de acordo com os limites referidos nos artigos 3.º, 5.º e 6.º

4 — Após a avaliação, será comunicada ao requerente a autorização definitiva, tendo este o prazo de 120 dias para a apresentação da restante documentação necessária para a celebração do contrato.

5 — Os prazos contemplados neste artigo podem, a título excepcional, ser prorrogados por igual período, mediante requerimento devidamente justificado.

Artigo 22.º

Caducidade da autorização

A não observância dos prazos fixados no artigo anterior, por parte do requerente, implica a caducidade da autorização do pedido de empréstimo e o arquivamento do respectivo processo.

Artigo 23.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma exigida por lei.

Artigo 24.º

Reembolso de encargos custeados pelo Banco

O Banco será reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 25.º

Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — Se o entender conveniente, o Banco divulgará, para cada exercício, nos termos do número seguinte, o limite dos recursos financeiros que poderão ser efectivamente utilizados no crédito à habitação.

2 — O montante a efectuar em cada exercício será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$c = r \times n$$

sendo c o montante global do crédito a conceder, r a retribuição mensal base do nível 10 do acordo à data do início do exercício, e n o número de trabalhadores no activo e reformados do Banco que não tenham ainda completado 70 anos de idade em 31 de Dezembro do ano anterior.

3 — Deverão ser definidos sistemas de aplicação deste Regulamento que viabilizem a utilização integral do limite referido no número anterior, desde que existam pedidos por satisfazer.

4 — Os limites anuais dos recursos financeiros, determinados nos termos do anterior n.º 2, serão corrigidos no valor das diferenças entre as prestações crescentes e as constantes que lhe corresponderiam, se o beneficiário tivesse optado por este último regime aquando da celebração do contrato.

ANEXO N.º 1

Regras de preferência

1 — Condições de habitação:

a) Título de ocupação:

Habitação própria — 5 pontos;
Locação — 20 pontos;
Sublocação ou hospedagem — 30 pontos;

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

Independente — 0 pontos;
Coabitação com familiares — 5 pontos;
Coabitação com não familiares — 10 pontos;

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

NPR = número de pessoas residentes;

NQ = número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de um);

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

Até 10% — 5 pontos;
Superior a 10% e até 20% — 10 pontos;
Superior a 20% e até 30% — 15 pontos;
Superior a 30% e até 40% — 20 pontos;
Superior a 40% e até 50% — 25 pontos;
Superior a 50% — 30 pontos.

2 — Situação familiar:

Independente ou isolado — 5 pontos;
Com agregado familiar — 10 pontos;
Por cada ascendente — 5 pontos;
Por cada descendente — 10 pontos;
Descendentes de sexo diferente — 10 pontos.

3 — Rendimento familiar *per capita*:

Até $3 \times A$ — 40 pontos;
De $3 \times A$ a $(3 \times A) + € 350$ — 35 pontos;
De $3 \times A + € 350$ a $(3 \times A) + € 700$ — 30 pontos;
De $3 \times A + € 700$ a $(3 \times A) + € 1050$ — 25 pontos;
De $3 \times A + € 1050$ a $(3 \times A) + € 1400$ — 20 pontos;
De $3 \times A + € 1400$ a $(3 \times A) + € 1750$ — 15 pontos;
De $3 \times A + € 1750$ a $(3 \times A) + € 2100$ — 10 pontos;
De $3 \times A + € 2100$ a $(3 \times A) + € 2450$ — 5 pontos;
De $3 \times A + € 2450$ a $(3 \times A) + € 2800$ — 0 pontos;

(sendo A = retribuição base mensal do nível 5 e rendimento familiar *per capita* obtido pela divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o constituem).

4 — Situações especiais:

a) No início do processo serão atribuídos 25 pontos aos trabalhadores no activo e 0 pontos aos reformados;
b) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

Por cada ano não contemplado — 25 pontos;

- c) Compra da habitação por arrendatário com pelo menos três anos de habitação efectiva na casa arrendada objecto da aquisição prioridade absoluta;
- d) Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho — prioridade absoluta.

ANEXO N.º 2

Definições

Administração directa. — Para efeitos do n.º 5 do artigo 2.º, entende-se por administração directa aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

Título de ocupação. — Habitação própria inadequada: entende-se por habitação própria inadequada aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, inadequação essa que deve ser devidamente justificada.

Locação, sublocação e hospedagem. — Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem). — Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Indicação de ocupação. — Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efectivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar, incluindo suas empregadas domésticas.

Número de pessoas residentes. — Deve ser indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar e empregadas domésticas.

Relação renda/rendimento do agregado familiar. — Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

- a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a € 750;
- b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;
- c) O encargo mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante, no mês em que concorrer, nos casos de substituição de empréstimos.

Rendimentos anuais do agregado familiar. — Inclui todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Lisboa, 3 de Janeiro de 2007.

Pelo Banco de Portugal:

Vitor Manuel da Silva Rodrigues Pessoa, mandatário.
António Pinto Pereira, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

Mário Joaquim Silva Mourão, mandatário.
Manuel Pereira Gomes, mandatário.
Domingos Ferreira Teixeira Guimarães, mandatário.
Vitorino António Ribeiro, mandatário.

Acta final

As partes outorgantes do presente acordo de empresa decidem consagrar em acta final o seguinte:

I — Segurança social e protecção na saúde

Considerando o intuito manifestado pelas partes outorgantes do ACT para o sector bancário de negociarem novas soluções sobre segurança social para os novos bancários, bem como para a protecção na saúde, fica acordado que:

- a) Aos trabalhadores que vierem a ser admitidos no Banco após a consagração, no ACT do sector bancário, da integração dos novos trabalhadores bancários no Regime Geral de Segurança Social, serão aplicadas as regras que vierem a ser estabelecidas na referida convenção;
- b) O clausulado sobre protecção na saúde que vier a ser acordado com as IC no âmbito do ACT para o sector bancário, caso a proposta dos sindicatos bancários para a constituição de uma única organização para gerir as contribuições e a atribuição das participações seja aceite, prevalecerá sobre o estabelecido na secção II do capítulo XI deste AE, salvaguardando o disposto no n.º 4 da cláusula 130.^a («Benefícios e gestão dos SAMS»).

II — Contribuição extraordinária para os SAMS

1 — O Banco pagará aos SAMS do Sindicato outorgante uma contribuição extraordinária até ao limite de quatro anos, a contar do dia 1 do mês subsequente ao da entrada em vigor do acordo de empresa, a liquidar em duodécimos, calculada da seguinte forma:

- 1.º ano — a contribuição é de € 34 206, valor este que toma por base a verba que o Banco deixar de descontar por força da redefinição da base de incidência, deduzido das quantias utilizadas no aumento do subsídio de almoço consagrado no presente AE em face do vigente no ACT para o sector bancário;
- 2.º ano — 70 % da verba paga no 1.º ano;
- 3.º ano — 50 % da verba paga no 1.º ano;
- 4.º ano — 30 % da verba paga no 1.º ano.

2 — As contribuições referidas no número anterior cessarão a partir da data de entrada em vigor do acordo referido na alínea b) da parte I desta acta.

Lisboa, 3 de Janeiro de 2007.

Pelo Banco de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 15 de Fevereiro de 2007, a fl. 165 do livro n.º 10, com o n.º 20/2007, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Feder. dos Sind. da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (revisão global) — Constituição da comissão paritária.

De acordo com o estipulado na cláusula 168.^a do CCT entre a Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006, foi constituída

pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da Unihsnor Portugal — União das Empresas de Hotelaria, de Restauração e de Turismo de Portugal:

Rodrigo Afonso Pinto Magalhães Pinto de Barros.

Eduardo José Cardoso Cunha.

Filipe de Almeida Barrias.

Em representação da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Joaquim Pereira Pires.

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo.

António Francisco G. Soares Baião.

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. Independente do Comércio e Serviços (SICOS) — Alteração

Alteração, aprovada em assembleia geral realizada em 22 de Janeiro de 2007, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 12, de 29 de Março de 2005.

Artigo 10.º

Direitos dos associados

1 — Constituem direitos dos associados do SICOS:

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) (*Igual.*)

d) (*Igual.*)

- e) (*Igual.*)
- f) (*Igual.*)
- g) (*Igual.*)
- h) (*Igual.*)
- i) (*Igual.*)
- j) Exercer os direitos de crítica e de tendência, com observância das regras da democracia, sem quebra da força e coesão sindical e sem que tal implique uma clara e manifesta obstrução das competências de quaisquer órgãos da presente associação sindical democraticamente eleitos;
- k) (*Igual.*)
- l) (*Igual.*)
- m) (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

Artigo 10.º-A

Exercício do direito de tendência

1 — É garantido a todos os associados o direito de tendência, nos termos previstos nestes estatutos e das alíneas seguintes:

- a) Como sindicato independente, o SICOS está sempre aberto às diversas correntes de opinião,

que se exprimem através da participação individual dos associados, a todos os níveis, e em todos os órgãos do Sindicato;

- b) As diversas correntes de opinião podem exercer-se no respeito pelas decisões democraticamente tomadas, mediante intervenção e participação nos órgãos do SICOS e sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;
- c) O reconhecimento das diversas formas de participação e expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos competentes do SICOS subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelo conselho geral, sob proposta da direcção.

Registados em 14 de Fevereiro de 2007, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 24, a fl. 100 do livro n.º 2.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

Sind. dos Profissionais do Penteadado, Arte e Beleza (SINDPAB) — Eleição em 31 de Janeiro de 2007 para mandato de três anos.

Direcção

António Figueiredo Gonçalves, sócio n.º 17 491, portador do bilhete de identidade n.º 8486192, emitido pelos Serviços de Identificação Civil de Lisboa em 29 de Abril de 2005.

Arnaldo Augusto Coelho Fernandes, sócio n.º 18 179, portador do bilhete de identidade n.º 3731345, emitido pelos Serviços de Identificação Civil de Lisboa em 21 de Junho de 2005.

Maria Fernanda Moreira Pires, sócia n.º 14 681, portadora do bilhete de identidade n.º 7076296, emitido

pelos Serviços de Identificação Civil de Lisboa em 19 de Janeiro de 2000.

Mémio Oliveira Nunes, sócio n.º 5440, portador do bilhete de identidade n.º 312228, emitido pelos Serviços de Identificação Civil de Lisboa em 11 de Novembro de 2002.

Sandra Rute Rodrigues dos Santos, sócia n.º 21 305, portadora do bilhete de identidade n.º 11002711, emitido pelos Serviços de Identificação de Lisboa em 18 de Fevereiro de 2004.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 13 de Fevereiro de 2007.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

Feder. Nacional do Comércio — Alteração

Alteração de estatutos aprovada em assembleia realizada em 31 de Janeiro de 2007.

Artigo 6.º

Admissão

1 — A admissão dos associados é feita pela direcção, a solicitação dos interessados, nos termos a definir em regulamento interno.

2 — Podem adquirir a qualidade de associados da FNC todas as associações de empregadores que exerçam, no território nacional, quaisquer actividades económicas ligadas ao sector do comércio.

3 — É vedada a filiação directa de qualquer estrutura associativa que já se encontre representada por outro associado da FNC.

Artigo 12.º-A

Comissão eleitoral

1 — Em todos os processos eleitorais convocados para eleição dos órgãos da FNC nos termos destes estatutos será constituída uma comissão eleitoral, a quem competirá fiscalizar a legalidade do acto eleitoral e assegurar a igualdade de oportunidades a todas as listas concorrentes às eleições.

2 — A comissão eleitoral é composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas candidatas às eleições, que deve ser devidamente credenciado para o efeito pela lista que o nomeia.

Artigo 31.º

Receitas e despesas da FNC

1 — Constituem receitas da FNC:

- a) As jóias a pagarem por inscrições;
- b) O produto das quotizações e demais contribuições financeiras dos associados nos termos estatutários;
- c) As participações específicas correspondentes ao pagamento dos serviços especialmente acordados entre a FNC e os seus associados;
- d) Os valores que, por força da lei, regulamento ou disposição contratual ou administrativa, lhe sejam atribuídos, a título gratuito ou oneroso;
- e) As contribuições, regulares ou não, de quaisquer empresas ou outras organizações;
- f) Os rendimentos eventuais e donativos que a qualquer título lhe sejam atribuídos e aceites;

- g) As receitas derivadas da prestação de serviços;
- h) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir.

2 — Constituem despesas da FNC:

- a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução das suas finalidades estatutárias;
- b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, participações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem no seu objecto.

Registados em 15 de Fevereiro de 2007, ao abrigo do artigo 514.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 12, a fl. 68 do livro n.º 2.

Assoc. Comercial de Aveiro — Nulidade parcial

Por sentença de 25 de Outubro de 2006, transitada em julgado em 9 de Novembro de 2006, do 2.º Juízo Cível do Tribunal da Comarca de Aveiro, proferida no processo n.º 3327/06.4TBAVR, que o Ministério Público moveu contra a Associação Comercial de Aveiro, foram declaradas nulas e de nenhum efeito as seguintes disposições dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2006:

- a) O artigo 3.º, n.º 1, dos estatutos, na parte em que refere «e daqueles que de futuro venham a pedir a sua admissão», por violar o disposto no artigo 515.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho;
- b) Os artigos 2.º, n.º 2, alínea e), 12.º, alínea h), e 22.º, alínea d), dos estatutos, por violarem o disposto no artigo 510.º, n.º 2, do Código do Trabalho;
- c) O artigo 13.º, n.º 2, dos estatutos, na parte em que viola o disposto no artigo 516.º, n.º 1, alínea j), do Código do Trabalho;
- d) O artigo 13.º, n.º 3, dos estatutos, na parte em que viola o disposto no artigo 516.º, n.º 1, alínea i), do Código do Trabalho.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, nos termos do Código do Trabalho, em 14 de Fevereiro de 2007.

II — DIRECÇÃO

...

III — CORPOS GERENTES

APEMIP — Assoc. dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal — Eleição em 5 de Dezembro de 2006 para o biénio de 2007-2008.

Direcção

Presidente — Chave d'Ouro — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada da APEMIP n.º 166, representada por José Eduardo Mendes Macedo.
Vice-presidentes:

Casa Foz — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada da APEMIP n.º 181, representada por Manuel José Falcão Sotto Mayor Negrão;
LAMMI — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada da APEMIP n.º 934, representada por Luís Alberto Fernandes de Azevedo Martins.

Tesoureiro — Vasco M. Reis — Sociedade de Mediação Imobiliária, Unipessoal, L.^{da}, associada da APEMIP n.º 2021, representada por Vasco José Morgadinho dos Reis.

Vogal — MOVITUDO — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada da APEMIP n.º 776, representada por Humberto Gomes Alexandre.

Vogal de Lisboa e Vale do Tejo — Área Exclusiva — Sociedade de Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada da APEMIP n.º 2248, representada por Pedro Miguel Casimiro.

Suplentes:

- 1.º Cobertura — Sociedade de Mediação Imobiliária, S. A., associada da APEMIP com o n.º 37, representada por Rui de Bragança Pereira da Silva;
- 2.º Fórum Casa — Mediação Imobiliária, L.^{da}, associada da APEMIP n.º 1588, representada por João Miguel Gomes Ferreira de Freitas.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, nos termos do artigo 519.º do Código do Trabalho, em 13 de Fevereiro de 2007.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

...

III — ELEIÇÕES

Comissão de Trabalhadores da Valdemar dos Santos, L.^{da} — Eleição realizada em 18 de Janeiro de 2007 para o mandato de dois anos.

António Alberto Brandão Ribeiro, bilhete de identidade n.º 7761536, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 9 de Janeiro de 2004.

António Oliveira Machado, bilhete de identidade n.º 8884342, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 17 de Março de 2000.

Joaquim Fernando Costa Valente, bilhete de identidade n.º 6568391, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 15 de Março de 2001.

Jorge Manuel Sousa Moreira, bilhete de identidade n.º 6561063, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 19 de Setembro de 2003.

Manuel das Neves Castro, bilhete de identidade n.º 3838021, emitido pelo arquivo de identificação de Lisboa em 2 de Abril de 2001.

Registados em 15 de Fevereiro de 2007, nos termos do artigo 350.º, n.º 5, alínea *b*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 7, a fl. 112 do livro n.º 1.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

I — CONVOCATÓRIAS

Fábrica Cerâmica de Valadares, S. A.

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias da Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 9 de Fevereiro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Nos termos e para os efeitos no n.º 3 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, o Sindicato dos Trabalhadores das

Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte informa que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST) na empresa Fábrica Cerâmica de Valadares, S. A., sita na Rua de Manuel Moreira da Costa Júnior, freguesia de Valadares, do concelho de Vila Nova de Gaia, no dia 11 de Maio de 2007.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, em 13 de Fevereiro de 2007.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pela empresa Printer Portuguesa — Indústria Gráfica, L.^{da}, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 15 de Fevereiro de 2007, relativa à promoção da eleição, a realizar no dia 16 de Maio de 2007, dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST):

«Nos termos do Decreto-Lei n.º 35/2004, artigo 266.º, n.º 3, a comissão eleitoral da empresa Printer Portuguesa — Indústria Gráfica, L.^{da}, situada no Edifício Printer, Casais, Mem-Martins, 2630-001 Rio de Mouro, vem por este meio requerer a aceitação da comunicação do acto eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a comissão de higiene e segurança no trabalho, a ter lugar no dia 16 de Maio do corrente ano, sendo assinada por 38 trabalhadores.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 15 de Fevereiro de 2007.

CMG — Cerâmicas, L.^{da}

Nos termos do artigo 267.º, alínea *a*), da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelos trabalhadores da empresa CMG — Cerâmicas, L.^{da}, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho em 13 de Fevereiro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 3 do artigo 266.º da subsecção II da Lei n.º 35/2004, que no dia 17 de Maio realizar-se-á na CMG — Cerâmicas, L.^{da}, com sede social na Zona Industrial de Torres Novas, apartado 147, 2354-909 Torres Novas, com o CAE 26212, contribuinte n.º 502442913, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, em 18 de Fevereiro de 2007.

Nos termos da alínea *a*) do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STIMMN — Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, e recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 15 de Fevereiro de 2007, relativa à promoção da eleição, a realizar dia 10 de Maio de 2007, dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) da empresa TEGOPI — Indústria Metalomecânica, S. A.:

«O Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica e Metalomecânica do Norte vem, ao abrigo do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, e em nome dos trabalhadores por si representados da empresa TEGOPI — Indústria Metalomecânica, S. A., Rua do Jardim, 837, Vilar Paraíso, 4405-829 Vila Nova de Gaia, comunicar que se vai realizar a respectiva eleição no dia 10 de Maio de 2007.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, nos termos do artigo 267.º do Código do Trabalho, em 16 de Fevereiro de 2007.

Rodoviária da Beira Litoral

Nos termos do artigo 267.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, procede-se à publicação da comunicação efectuada pelo STRUP — Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, ao abrigo do n.º 3 do artigo 266.º da lei supra-referida, recebida na Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 6 de Fevereiro de 2007, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST) da Rodoviária da Beira Litoral:

«Pela presente comunicamos, com a antecedência exigida no n.º 2 do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, que no dia 9 de Maio de 2007 realizar-se-á na Rodoviária da Beira Litoral, na Avenida de Fernão de Magalhães, em Coimbra, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho, conforme o disposto nos artigos 265.º e seguintes da Lei n.º 35/2004 e no artigo 277.º da Lei n.º 99/2003.»

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 28 de Fevereiro de 2007, nos termos do artigo 266.º do Código do Trabalho, em 14 de Fevereiro de 2007.

II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CALCIDRATA — Ind. de Cal, S. A. — Eleição em 16 de Janeiro de 2007, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2006.

Efectivo — Jorge Manuel Inácio Dias, bilhete de identidade n.º 5473409, emitido em 7 de Outubro de 1998 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Suplente — Humberto Miguel Jesus Santos, bilhete de identidade n.º 10158598, emitido em 18 de Maio de 2003 pelo arquivo de identificação de Santarém.

Registados em 15 de Fevereiro de 2007, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 7, a fl. 12 do livro n.º 1.