



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho  
e da Solidariedade  
Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Centro de Informação  
e Documentação

## ÍNDICE

### Conselho Económico e Social:

...

### Regulamentação do trabalho:

#### Despachos/portarias:

...

#### Regulamentos de condições mínimas:

...

#### Regulamentos de extensão:

...

### Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	181
— CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	211
— ACT entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e outras e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	213
— ACT entre o Banco Comercial Português e outros e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	231
— ACT entre várias instituições de crédito e os Sindicatos dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	297
— AE entre a CUF — Adubos de Portugal, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicato dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras	344
— Acordo de adesão entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros	347

### 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:

...

**II — Direcção:**

— CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Eleição de 25 a 28 de Novembro de 2008 para o mandato de quatro anos . . . . .	348
— Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul — Eleição em 3 e 4 de Dezembro de 2008 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012) . . . . .	353
— Associação dos Trabalhadores da Educação — ATE — Eleição em 13 de Dezembro de 2008 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012) . . . . .	354

**Associações de empregadores:****I — Estatutos:**

— Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) — Alteração . . . . .	356
--	-----

**II — Direcção:**

— Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça — Eleição em 1 de Abril de 2008 para o mandato do triénio 2008-2010 . . . . .	356
— ANESM — Associação Nacional de Serviços de Merchandising — Eleição em 29 de Maio de 2008 para mandato de dois anos (biénio de 2008-2009) . . . . .	356

**Comissões de trabalhadores:****I — Estatutos:**

— Comissão de Trabalhadores da Empresa Marope Lisboa, Hotéis de Portugal, S. A. — Alteração . . . . .	357
---	-----

**II — Eleições:**

...

**Representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho:****I — Convocatórias:**

— S & A — Sociedade Industrial de Aperitivos, L. <sup>da</sup> . . . . .	357
--	-----

**II — Eleição de Representantes:**

— Gráfica de Coimbra, L. <sup>da</sup> — Eleição em 15 de Dezembro de 2008, conforme convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 41, de 8 de Novembro de 2008 . . . . .	358
— EDOL, Produtos Farmacêuticos, S. A. — Eleição em 22 de Dezembro de 2008 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 38, de 15 de Outubro de 2008. . . . .	358

**Nota.** — A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com Sábados, Domingos e Feriados

**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.



Execução gráfica: IMPRENSA NACIONAL-CASA DA MOEDA, S. A. — Depósito legal n.º 8820/85.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

...

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### DESPACHOS/PORTARIAS

...

### REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

### REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

### CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

#### **CCT entre a Associação de Agricultores do Distrito de Évora e outras e a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.**

##### **Texto integral**

##### **CAPÍTULO I**

##### **Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área**

O presente CCT aplica-se aos distritos de Évora e Portalegre e no concelho de Grândola.

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

##### **Âmbito**

1 — O presente contrato obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que na área

definida na cláusula 1.<sup>a</sup> se dediquem à actividade agrícola e pecuária, silvo-pastorícia e exploração florestal, assim como outros serviços relacionados com a agricultura, bem como as unidades produtivas que tenham por objecto a exploração naqueles sectores, mesmo sem fins lucrativos, desde que representadas pelas associações patronais signatárias, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste contrato, prestem a sua actividade nestes sectores e sejam representados pela associação sindical signatária.

2 — O número de empresas e de trabalhadores que serão abrangidos pelo presente contrato colectivo de trabalho é de 5000 e 6000, respectivamente.

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

##### **Vigência**

1 — O presente CCT entra em vigor cinco dias após a data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá a duração de 24 meses, com excepção do previsto no número seguinte.

2 — As tabelas e remunerações mínimas e as cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses após a data da entrega para depósito, podendo ser revistas anualmente.

3 — As tabelas salariais e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2008 e terão de ser revistas anualmente.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Denúncia

1 — O presente contrato de trabalho não pode ser denunciado antes de decorridos 10 meses após a data da sua entrega para depósito, em relação às tabelas de remunerações mínimas e cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante cláusulado.

2 — Terminado o prazo de vigência do contrato sem que as partes o tenham denunciado, a qualquer momento se poderá dar início ao respectivo processo de revisão.

3 — A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever.

4 — A proposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que corresponde não aceite. Esta deverá ser enviada nos 30 dias seguintes à recepção da proposta.

5 — As negociações sobre a revisão do CCT deverão iniciar-se nos dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de 15 dias, por acordo das partes.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

1 — Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultam da lei ou deste CCT (anexo I), entende-se como condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos, os quais atingem o ordenado por inteiro aos 18 anos;

b) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico será sempre a expensas da empresa.

2 — Aos trabalhadores contratados a prazo aplicar-se-ão as disposições constantes do número anterior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Modalidades do contrato

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT podem ser contratados com o carácter permanente, eventual, sazonal ou a prazo.

2 — Consideram-se permanentes os trabalhadores admitidos para exercerem funções com carácter de continuidade e por tempo indeterminado.

3 — Os trabalhadores contratados como eventuais ou sazonais passarão a permanentes logo que completarem meses de trabalho consecutivo ou 230 dias descontínuos

por ano na mesma empresa agrícola ou entidade patronal, salvo se contratados a prazo nos termos da lei em vigor, devendo neste caso o contrato assumir a forma escrita.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — A admissão de trabalhadores poderá ser feita a título experimental por um período de 15 dias, salvo para os trabalhadores especializados, que será de 30 dias. Para quadros e chefias poderá tal prazo ser alargado até 6 meses: neste caso, só mediante prévio acordo escrito.

2 — Durante o período experimental, qualquer das partes poderá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

3 — Findo o período de experiência, ou, antes, se a empresa o manifestar por escrito, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

4 — Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admitida ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita sempre a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — A entidade patronal deverá dar ao substituto no acto de admissão conhecimento expresso por escrito de que pode ser despedido, com aviso prévio de oito dias logo que o titular se apresente a reocupar o seu lugar.

3 — No caso de o trabalhador admitido nessas condições continuar ao serviço para além de 15 dias após o regresso daquele que substituiu ou não lhe seja dado o aviso prévio, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

4 — A categoria ou escalão profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à categoria ou escalão profissional do substituído, não podendo, contudo, ser exigidas pelo substituto regalias ou direitos pessoais do substituído.

5 — Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas nas respectivas categorias, ser-lhes-á dada preferência, salvo os casos em que não lhes seja reconhecida competência profissional, devidamente justificada ao trabalhador, ouvido o delegado sindical ou representante do sindicato.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de harmonia com as funções do anexo II e em conformidade com as categorias constantes dos anexos III e IV.

2 — Sempre que perante a dispersão de funções de um trabalhador existam dúvidas sobre a categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponda a retribuição mais elevada.

3 — As partes signatárias deste CCT comprometem-se a realizar conjuntamente, através da comissão paritária, o estudo adequado a uma análise e qualificação das funções eventualmente não contempladas neste CCT, de forma a integrá-las no mesmo.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1 — A entidade patronal obriga-se a organizar e a remeter ao sindicato, dentro de 60 dias após a entrada em vigor deste CCT e no prazo legal de cada ano, cópia completa do quadro de pessoal enviado ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

2 — A entidade patronal afixará, em lugar visível, o quadro que lhe for devolvido pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, com o visto de entrada no referido Ministério.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Promoções e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um profissional a uma escala superior ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia a que corresponda um nível de retribuição mais elevado.

2 — Não constitui promoção o exercício de funções respeitantes a trabalhos com características sazonais, a que correspondam funções mais qualificadas, devendo os trabalhadores regressar à categoria em que se encontravam classificados após o termo dos trabalhos.

3 — Durante o exercício das funções sazonais referidas no número anterior não é alterada a classificação profissional dos trabalhadores, mas estes auferirão a retribuição correspondente a essas funções se esta for mais elevada.

4 — Para o exercício das funções sazonais e temporárias a que se refere o n.º 2 desta cláusula e correspondente a um nível de retribuição mais elevado deve ser dada preferência aos trabalhadores com categoria profissional de trabalhador agrícola, desde que tenham capacidade para o seu desempenho.

5 — Os trabalhadores efectivos da empresa têm preferência absoluta sobre os trabalhadores estrangeiros à empresa agrícola para a realização de todos os trabalhos que nela seja necessário efectuar.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir este CCT e a legislação em geral;
- b) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

c) Cumprir as leis e direitos inerentes às funções sindicais;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;

e) Fornecer aos trabalhadores equipamento adequado à preparação, manuseamento e aplicação de produtos tóxicos e equiparados;

f) Facilitar aos trabalhadores que solicitem a frequência de cursos de formação ou aperfeiçoamento profissional;

g) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviços como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

h) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou que violem normas de segurança;

i) Prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste CCT;

j) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que este o solicite;

l) Fornecer todas as ferramentas e aparelhos necessários à boa execução dos diversos serviços de cada profissão;

m) Proporcionar os livretes de horário de trabalho aos trabalhadores rodoviários, indicando os dias de descanso semanal;

n) Assinar, na semana imediata posterior àquela a que disserem respeito, os relatórios semanais dos livretes de horário de trabalho para trabalhadores rodoviários, sob pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário neles registado;

o) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da empresa, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Deveres do trabalhador:

a) Cumprir o CCT e a legislação de trabalho em geral;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Executar, de harmonia com a sua categoria profissional, as funções que lhes forem confiadas;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na profissão;

e) Proceder com correcção nas relações com a entidade patronal ou seu representante e outros trabalhadores;

f) Guardar segredo profissional sobre todos os assuntos da empresa que não estejam autorizados a revelar, sem prejuízo de direito consignado na lei em vigor;

g) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança;

h) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessem ao desenvolvimento do sector agrícola, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho;

i) Zelar pelo bom estado de conservação dos instrumentos de trabalho, material, máquinas e equipamento que lhes estiverem confiados, sendo pelos danos causados responsáveis, desde que haja negligência, incúria ou má fé, devidamente demonstrada;

j) Cumprir todas as outras e demais obrigações emergentes do contrato de trabalho.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>****Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade patronal:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhes as sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e ou dos seus companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora das condições previstas neste CCT;
- f) Diminuir retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos neste CCT ou na lei geral, ou havendo mudança na categoria profissional e com o acordo escrito do trabalhador, do qual será dado conhecimento aos serviços regionais do Ministério do Emprego e Formação Profissional;
- g) Efectuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;
- h) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

**Cláusula 15.<sup>a</sup>****Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato**

- 1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objectivo do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição.
- 3 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****Direito à greve**

É assegurado aos trabalhadores o direito à greve nos termos legais.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Quotização sindical**

A empresa ou entidade patronal deverá enviar mensalmente à associação sindical outorgante as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respectivo desconto.

**Cláusula 18.<sup>a</sup>****Direitos das comissões de trabalhadores**

Os direitos das comissões de trabalhadores são os constantes da legislação em vigor.

**CAPÍTULO IV****Duração e prestação do trabalho****Cláusula 19.<sup>a</sup>****Horário de trabalho — Definição e princípios**

- 1 — Compete à entidade patronal estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais.
- 2 — Entende-se por horário a determinação das horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

**Cláusula 20.<sup>a</sup>****Período normal de trabalho**

- 1 — O período normal de trabalho semanal abrangido por este CCT não deve ultrapassar quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados e das normas sobre funções de horário livre.
- 2 — A duração de trabalho normal não poderá exceder as oito horas diárias de segunda-feira a sexta-feira.
- 3 — Mediante acordo das partes — empresa e trabalhador —, poderão ser observadas quatro horas de trabalho no 1.º período de sábado desde que esse período de trabalho não se prolongue para além das 13 horas. Nesse regime de horário, a duração do trabalho nos restantes dias da semana não poderá exceder as sete horas diárias de segunda-feira a sexta-feira, à excepção de um dia, que não poderá ultrapassar as oito horas.
- 4 — Poderá ainda ser observado trabalho no 2.º período de sábado desde que as condições e necessidades da empresa o justifiquem e mediante acordo das partes — empresa e trabalhador. Neste caso, o trabalhador receberá o valor das horas efectuadas, acrescido das percentagens previstas na cláusula 26.<sup>a</sup>
- 5 — O disposto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo à empresa.
- 6 — As reduções do horário máximo de trabalho serão objecto de negociação.

**Cláusula 21.<sup>a</sup>****Intervalos de descanso**

O período de trabalho diário será interrompido para um intervalo para a refeição não inferior a uma hora e nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

**Cláusula 22.<sup>a</sup>****Horário especial de trabalho — Funções de horário livre**

- 1 — Os trabalhadores cujas funções normais de trabalho o exijam, nomeadamente guardadores e tratadores de

gado, guardas de propriedade, caseiros e encarregados, prestarão trabalho, sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, em regime de horário livre.

2 — O regime de horário livre referido no número anterior será definido, em termos médios, com um período de referência de quatro meses.

3 — Nos termos do número anterior, o período normal de trabalho em cada dia poderá ser superior em duas horas ao limite máximo consagrado no n.º 2 da cláusula 20.<sup>a</sup>, não podendo ultrapassar no entanto as dez horas por dia e sem que a duração máxima do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas.

4 — Para cumprimento do estabelecido no número anterior, em termos médios anuais, proceder-se-á da seguinte forma:

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

b) Fixação do período ou períodos de ausência total ou parcial ao trabalho, sem considerar para efeito desta contagem as ausências previstas nas cláusulas 51.<sup>a</sup> e 52.<sup>a</sup> do presente CCT.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário — Princípios gerais

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal de trabalho diário.

2 — As entidades patronais e os trabalhadores comprometem-se a obedecer ao princípio da eliminação progressiva do recurso ao trabalho extraordinário.

3 — Em nenhum caso poderá ser utilizado trabalho extraordinário como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho.

4 — Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho extraordinário nos seguintes casos:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face, por motivos sazonais, a acréscimos de trabalho;

b) Quando a entidade patronal esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

5 — Não será considerado trabalho extraordinário o trabalho prestado para compensar suspensões de actividade de carácter geral ou colectivo acordadas com os trabalhadores.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Condições de prestação de trabalho extraordinário

1 — Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho extraordinário com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade estabelecidas neste CCT.

2 — Quando um trabalhador prestar horas extraordinárias só poderá reentrar ao serviço decorrido um mínimo de dez horas sobre o termo de prestação do trabalho.

3 — Sempre que o trabalhador tiver que interromper o tempo de trabalho extraordinário para tomar uma refeição normal, esse tempo ser-lhe-á pago como normal, até ao limite de trinta minutos.

4 — O registo de trabalho extraordinário para os motoristas de agricultura far-se-á no livrete próprio, o qual pode ser fornecido pelo sindicato outorgante deste CCT.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário previsto neste CCT fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas de trabalho por ano;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A remuneração do trabalho extraordinário será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

- a) 1.<sup>a</sup> hora em cada dia — 50 %;
- b) 2.<sup>a</sup> hora em cada dia — 75 %;
- c) Restantes horas em cada dia — 100 %.

2 — O valor/hora da retribuição normal, para efeitos de pagamento de trabalho extraordinário, é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 14 \text{ meses}}{\text{Período normal de trabalho semanal} \times 52 \text{ semanas}}$$

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Retribuição especial para trabalhadores isentos de horário de trabalho e em regime de horário livre

Os trabalhadores isentos ou a isentar do horário de trabalho, bem como aqueles cujas funções normais silvo-agro-pecuárias exijam prestação de trabalho sem obrigatoriedade de observância dos limites do período normal de trabalho, têm direito às seguintes remunerações:

a) Para tratadores e guardadores de gado, 35 % da retribuição mensal base;

b) Para os restantes trabalhadores, 20 % da retribuição mensal base;

c) Estas retribuições mensais integram exclusivamente os subsídios de férias e de Natal, assim como a remuneração das respectivas férias;

d) O guardador de gado poderá, em alternativa à remuneração mínima especial prevista na alínea a), optar por polvilhar nas seguintes condições:

Pastagem para 50 ovelhas e 10 borregos e respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para cinco vacas e um novilho e respectivas crias até ao desmame;

Pastagem para 50 cabras e 10 chibas e as respectivas crias até ao desmame;

Em caso de afilhador, 7 % das crias das porcas por cada afilhado;

e) Aos trabalhadores-guardadores de gado que optem por um número superior de cabeças de gado às descritas na alínea anterior serão atribuídas retribuições inferiores às que se encontram no grau 15 do anexo II do presente CCT, de forma a ser mantida a equitatividade entre retribuições e valores, devendo para o efeito ser estabelecido acordo entre as partes interessadas.

**Cláusula 28.<sup>a</sup>****Trabalho nocturno**

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — O prestado em prolongamento de um período de trabalho nocturno, desde que este seja igual ou superior a três horas.

3 — O tempo de trabalho nocturno será pago com o acréscimo de 30 % sobre a retribuição do trabalho normal, exceptuando o trabalho nocturno que nos termos deste CCT seja também considerado trabalho extraordinário. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho extraordinário e ao trabalho nocturno.

**Cláusula 29.<sup>a</sup>****Trabalho em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar**

1 — Poderá ser prestado trabalho em dia de descanso semanal, em dia feriado ou em dia ou meio dia de descanso complementar.

2 — No entanto, este só poderá ser prestado em virtude de motivos ponderosos e graves em relação a colheitas ou motivos de força maior.

3 — A prestação de trabalho em dia de descanso semanal confere direito a um dia completo de descanso compensatório, o qual terá lugar num dia da semana seguinte ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4 — Para além do descanso compensatório, a remuneração do trabalho prestado será acrescida dos valores previstos na cláusula 26.<sup>a</sup>, mais um acréscimo de 100 %.

**Cláusula 30.<sup>a</sup>****Não prestação de trabalho por razões climatéricas**

1 — Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário correspondente aos dias ou horas em que não possam efectivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for atribuída qualquer outra tarefa.

2 — Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho ou houver definição pela entidade patronal de inexecutabilidade prática de os trabalhadores prestarem a sua tarefa, terão estes direito a receber a totalidade do salário respectivo, o qual será posteriormente compensado na prestação das horas de trabalho correspondentes ao salário recebido em dia a acordar directamente entre as partes.

**CAPÍTULO V****Local de trabalho, deslocações e transportes****Cláusula 31.<sup>a</sup>****Local de trabalho habitual**

Considera-se local de trabalho habitual aquele onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza do serviço ou das circunstâncias do contrato.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>****Deslocações**

Entende-se por deslocações em serviço a realização temporária de trabalho fora dos locais como tal contratualmente definidos. Estas consideram-se:

- a) Deslocações normais — as que ocorrem dentro do local habitual de trabalho;
- b) Pequenas deslocações — as que permitem a ida e regresso do trabalhador à sua residência habitual no mesmo dia;
- c) Grandes deslocações — as não compreendidas nas alíneas anteriores.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>****Garantia dos trabalhadores nas pequenas deslocações**

1 — Nas pequenas deslocações, e a partir de 1 de Janeiro de 2008, a empresa pagará aos trabalhadores as despesas, tituladas pelos competentes recibos, desde que haja justificação e acordo para tal da entidade patronal:

- a) Transporte, se não for fornecido, até ao máximo de € 0,25 por quilómetro;
- b) Alimentação, até ao valor de:

Pequeno-almoço — € 1,50;

Almoço ou jantar — € 5,15;

Ceia — € 1,50;

- c) Considera-se hora de refeição:

Almoço — entre as 12 e as 14 horas;

Jantar — entre as 19 e as 21 horas;

Pequeno-almoço — entre as 6 horas e 30 minutos e as 8 horas;

Ceia — entre a meia-noite e as 3 horas.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e volta é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O tempo referido no número anterior, na parte que excede o período normal de trabalho, será havido como trabalho extraordinário.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações em serviço.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>****Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações**

1 — O trabalhador tem direito nas grandes deslocações a:

- a) Retribuição que aufera no local de trabalho;
- b) Transporte de e para o local onde foi deslocado;
- c) Subsídio de deslocação correspondente a 30 % do salário/dia;
- d) Alojamento e uma comparticipação de 50 % nas despesas de alimentação, devidamente justificadas;
- e) Pagamento de viagem de regresso imediato no caso de falecimento ou doença de cônjuge, filhos, pais ou irmãos.

2 — O tempo ocupado nos trajectos de ida e regresso não imputável ao trabalhador é para todos os efeitos considerado como tempo de serviço.

3 — O trabalhador deslocado poderá requerer à empresa, por escrito, que a retribuição do trabalho, ou parte



dela, seja paga no local habitual de trabalho à pessoa por si indicada.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Inactividade dos trabalhadores deslocados

As obrigações das entidades patronais para com os trabalhadores deslocados em serviço substituem durante os períodos de inactividade destes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Meio de transporte dos trabalhadores deslocados

1 — Se o trabalhador concordar em utilizar veículo próprio ao serviço da empresa, essa obriga-se a pagar-lhe, por cada quilómetro percorrido:

- a) Automóvel — 0,30 do preço, que vigorar da gasolina sem chumbo 98;
- b) Motociclo ou ciclomotor — 0,15 do preço que vigorar da gasolina sem chumbo 98.

2 — O previsto no número anterior poderá, desde que o trabalhador esteja de acordo, ser utilizado noutras deslocações.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Coberturas inerentes a deslocações

1 — Durante o período de deslocações, os encargos com assistência médica, medicamentos e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pelos meios normais e habituais de assistência serão cobertos pela empresa, que para tanto assumirá as obrigações que competiriam à previdência ou à entidade seguradora.

2 — Durante os períodos de doença devidamente comprovados o trabalhador deslocado terá direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico, ou a deslocação de um familiar para que o acompanhe durante a doença.

3 — Em caso de morte do trabalhador em grande deslocação, a entidade patronal suportará todas as despesas com o funeral para o local a indicar pela família, bem como as originadas pela deslocação de dois familiares ao local do falecimento e todas as referentes aos trâmites legais.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Local de férias dos trabalhadores deslocados

1 — O trabalhador nesta situação tem o direito ao pagamento da viagem de ida e volta entre o local em que se encontra a sua residência habitual para o gozo das suas férias.

2 — O tempo gasto na viagem não entrará no cômputo das férias.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Conceitos de retribuição

1 — Para os fins deste CCT, considera-se retribuição normal todos os ganhos susceptíveis ou não de serem ava-

liados em dinheiro e fixados neste CCT, que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por entidade patronal a um trabalhador, quer pelo trabalho efectuado ou a efectuar quer pelos serviços prestados ou a prestar.

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este CCT são asseguradas as remunerações certas mínimas mensais do anexo III.

3 — O trabalho sazonal é remunerado de acordo com a tabela do anexo IV, tendo em consideração os níveis de enquadramento nela indicados, correspondentes às mesmas categorias dos mesmos níveis do anexo III.

4 — O salário diário praticado de acordo com o anexo IV deve ter em conta as partes proporcionais relativas a férias e aos subsídios de férias e de Natal.

5 — Para efeitos de acidentes de trabalho, os subsídios de férias e de Natal são parte integrante da retribuição anual.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Local, forma e data de pagamento

1 — A entidade patronal é obrigada a proceder ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador presta serviço ou, com acordo escrito do trabalhador, por depósito em conta bancária, sempre entre o dia 2 e o fim do mês a que se refere.

2 — Qualquer outro modo ou prazo de pagamento, de acordo com usos e costumes ou por acordo escrito com o trabalhador, será realizado até ao último dia do período a que se refere.

3 — É proibido à entidade patronal limitar, seja de que maneira for, a liberdade de o trabalhador dispor da sua retribuição conforme a sua vontade.

4 — No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, donde conste o nome deste, a respectiva categoria, número de inscrição na instituição da segurança social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho extraordinário, ao trabalho prestado em dias de descanso semanal ou de feriados, subsídios a que o trabalhador tenha direito e todos os descontos devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Remuneração e abonos de família

1 — Não se consideram como integrando a retribuição normal as retribuições de trabalho extraordinário, nocturno ou em dias de descanso semanal e feriados, nem as quantias recebidas a título de abonos para falhas, ajudas de custo, despesas de transporte e outras similares para deslocações.

2 — Também não são havidos como retribuição os prémios de produtividade ou de assiduidade, seja qual for a sua periodicidade, a menos que passem a ser habituais e permanentes.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Retribuição inerente a diversas categorias

Quando algum trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá

a retribuição estipulada para a categoria cujas funções predominem.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Deduções no montante das remunerações mínimas

1 — Sobre o montante das remunerações mínimas poderão incidir as seguintes deduções:

a) Valores atribuídos a géneros e alimentos e outros, desde que praticados usualmente na região de acordo com os usos e costumes da mesma;

b) Valor de alojamento prestado pela entidade patronal, devido por força do contrato de trabalho.

2 — Os valores máximos de descontos não poderão ultrapassar, respectivamente:

a) Por habitação, até 5 % mês da retribuição mensal base;

b) Por água doméstica, 10 % do valor pago por habitação;

c) Por electricidade, a totalidade do consumo, desde que haja instalado na habitação um contador. Se o não houver, 10 % do valor pago pela habitação;

d) Até € 0,01 metro quadrado/ano para horta.

3 — Quaisquer outros produtos de produção directa da empresa que o trabalhador receba como salário serão descontados pelo preço de valor médio na zona, deduzido de 25 %.

4 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a receber o pagamento pela forma prevista no número anterior e de nenhum modo esse poderá ultrapassar um terço da remuneração base em cada mês.

5 — A todo o trabalhador que resida em camaratas e àqueles que por funções de guarda ou vigilante, no interesse da entidade patronal, também residam na área da propriedade ou exploração agrícola não é devido a pagamento do alojamento, água e electricidade.

6 — O valor da prestação pecuniária da remuneração mínima garantida não poderá, em caso algum, ser inferior a dois terços do respectivo montante, com excepção dos trabalhadores cujas funções se enquadram na cláusula 22.<sup>a</sup> e que devido aos seus usos e costumes tenham participação de algum modo como: gado, prémio de promoção, etc.; nesse caso, não poderá ser inferior a metade do respectivo montante.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Retribuição/hora

1 — O valor a retribuir à hora normal de trabalho é calculado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{N \times 52}$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal e *N* o período normal de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2 — Para o desconto de horas de trabalho utilizar-se-á a mesma fórmula do n.º 1.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro igual à retribuição mensal.

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

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

4 — Os trabalhadores chamados a ingressar no serviço militar obrigatório, ou regressados do mesmo, têm direito ao subsídio de Natal por inteiro no ano de ingresso ou regresso.

5 — Os trabalhadores não perdem direito ao subsídio de Natal por inteiro por motivo de acidente de trabalho ou de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais, ainda que na altura não estejam ao serviço.

6 — Para o cômputo dos duodécimos do subsídio de Natal, entende-se por mês completo de trabalho só o mês cível em que o trabalhador não dê faltas injustificadas ou justificadas sem retribuição ao abrigo do n.º 11 da cláusula 64.<sup>a</sup>

7 — O subsídio de Natal será pago até ao dia 20 de Dezembro de cada ano.

8 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a receber uma importância proporcional ao tempo de trabalho efectuado.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

1 — Além da retribuição correspondente de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao dessa retribuição.

2 — O subsídio será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao do início das férias.

3 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição de trabalhador que tenha lugar até ao último ano em que as férias são gozadas.

4 — Os trabalhadores contratados a prazo ou sazonais terão direito a um subsídio de férias no montante equivalente ao montante recebido de férias.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 — Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa, pagamentos ou cobranças será atribuído, a partir de 1 de Janeiro de 2008, um abono para falhas de € 23,90/mês.

2 — Sempre que os trabalhadores atrás referidos sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono na parte proporcional ao tempo de substituição.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a uma diuturnidade, por cada cinco anos de anti-

guidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal, num máximo de cinco diuturnidades, a partir de 1 de Janeiro de 2008, no valor de € 19,50/mês.

2 — Ao mudar de categoria não poderá resultar para o trabalhador diminuição da remuneração.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio de chefia

1 — Os capatazes agrícolas e demais trabalhadores que sejam orientadores de um grupo de trabalhadores, exercendo assim funções de chefia, terão direito, a partir de 1 de Janeiro de 2008, a um subsídio de € 33,05/mês.

2 — Sempre que sob a sua orientação tenham trabalhadores a que corresponda uma remuneração, para além do subsídio mensal referido no número anterior.

3 — O subsídio de chefia integra-se, para todos os efeitos, na retribuição do trabalhador.

4 — Se um trabalhador exercer temporariamente as funções nos n.ºs 1 e 2, terá direito ao subsídio de chefia proporcional ao período em que exercer a função.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Condições especiais

1 — Em caso de falência ou de liquidação judicial de uma empresa, os trabalhadores nela empregados terão a categoria de credores privilegiados, quer relativamente aos salários que lhes são devidos a título de serviços prestados durante um período de um ano anterior à falência ou liquidação quer para salários que não ultrapassem o montante das remunerações mínimas garantidas pela legislação em vigor e que lhe são devidos no decurso desses processos legais.

2 — O constante do número anterior não prejudica o direito dos trabalhadores de situação de maior favorabilidade que conste na altura em vigor.

3 — O salário que constitua um crédito privilegiado será pago integralmente antes que os restantes credores ordinários possam reivindicar a quota-parte.

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a um dia de descanso obrigatório e a outro complementar, imediatamente antes ou depois daquele.

2 — O descanso semanal obrigatório será, em princípio, ao domingo, podendo ser variável para os trabalhadores em regime de horário livre ou que trabalhem por escala.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Feriados

1 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;  
25 de Abril;

1 de Maio;  
Dia do Corpo de Deus;  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

2 — Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.

3 — Facultativamente, poderão ser observados a terça-feira de Carnaval e o dia 24 de Dezembro.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que terão direito ao período de férias nos termos aplicáveis.

2 — Os trabalhadores que gozarem férias repartidas terão direito a mais um dia de férias, sem acréscimo de retribuição.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre trabalhadores e a entidade patronal.

4 — Na falta de acordo, o período de férias será marcado pela entidade patronal, com subordinação aos critérios seguintes:

a) As férias serão obrigatoriamente gozadas entre os dias 1 de Maio e 31 de Outubro;

b) As férias poderão ser gozadas num único período, com início no dia 1 de cada mês, preferencialmente, ou numa segunda-feira.

5 — A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por dois ou três períodos, desde que cada período não seja inferior a sete dias consecutivos.

6 — No caso de gozo de férias em mais de um período, salvo disposição legal em contrário, os subsídios de férias serão pagos por inteiro antes do início do período mais longo de férias a que os trabalhadores tiverem direito ou, sendo os períodos iguais, no início do primeiro.

7 — A contagem da duração das férias será feita por dias consecutivos.

8 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da empresa

1 — A partir do momento em que o plano de férias seja estabelecido e afixado, só poderão verificar-se alterações quando ocorrerem motivos imperiosos e devidamente justificados.

2 — A entidade patronal poderá interromper o gozo de férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos directos sobre pessoas, equipamentos ou

matérias-primas e o trabalhador reconheça a validade de fundamentação invocada.

3 — A entidade patronal poderá também determinar o adiantamento das férias, nos casos e nos termos previstos no número anterior.

4 — O novo período de férias ou o período não gozado será marcado por acordo entre o trabalhador e a empresa.

5 — Não havendo acordo, a marcação será feita pela empresa, nos termos do n.º 4 da cláusula anterior.

6 — Se a entidade patronal não fizer a marcação nos termos do número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à empresa com a antecedência mínima de 15 dias.

7 — A entidade patronal indemnizará o trabalhador dos prejuízos que o adiantamento ou interrupção das férias comprovadamente lhe causarem.

8 — Na marcação das férias serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na exploração ou, em casos especiais, fora dela.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Modificação das férias por iniciativa do trabalhador**

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado imediatamente a seguir à cessação do impedimento.

4 — Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo de impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte ao do início do impedimento.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença comprovada, considerar-se-ão aquelas interrompidas e não gozado o período em falta.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da previdência ou atestado médico.

4 — Aplica-se à situação prevista nesta cláusula o disposto nos n.ºs 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Férias e serviço militar**

1 — Ao trabalhador chamado a prestar serviço militar será concedido, antes da incorporação, o período de férias já vencido e respectivo subsídio.

2 — Quando a data da convocação torne impossível o gozo total ou parcial do período de férias vencido, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

3 — No ano em que termine a apresentação de serviço militar, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que se venceria em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento de apresentação do trabalhador e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do 1.º trimestre.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento por parte da entidade patronal da obrigação de conceder férias**

1 — A entidade patronal quando não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias devido ao trabalhador, sem prejuízo de o mesmo ter direito a gozar efectivamente as férias em falta no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Efeito da cessação do contrato de trabalho em relação às férias e ao subsídio**

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de ser gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste CCT, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Exercício de outra actividade durante as férias**

1 — O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade remunerada, salvo se já a vier

exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2 — A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respectivo subsídio.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

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

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

3 — O somatório da ausência a que se refere o número anterior caduca no final de cada ano civil, iniciando-se no novo ano nova contagem.

4 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas específicas sobre a matéria, a comunicação e a prova sobre faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir em contrário.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

São justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

Motivo	Tempo de falta	Justificação
1 — Casamento . . . . .	Até 11 dias seguidos, excluídos os dias de descanso intercorrentes.	Mediante apresentação da certidão ou boletim de casamento.
2 — Falecimento do companheiro(a) cônjuge não separado de pessoas e bens ou de afim em 1.º grau da linha recta (filhos, enteados, padrastos, sogros, noras e genros).	Até cinco dias seguidos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste se ocorrer e for comunicado ao trabalhador durante o período de trabalho.	Mediante a apresentação da certidão de óbito ou de documento passado e autenticado pela agência funerária ou pela autarquia local. No caso das faltas por falecimento de pessoa sem parentesco com o trabalhador, mas que com ele convivia em comunhão de mesa e habitação, deverá também este facto ser atestado pela junta de freguesia. As faltas pelos motivos referidos nos n.ºs 2 e 3 que não sejam consecutivas à data do falecimento e que recaiam fora do número de dias concedidos só poderão ser justificadas em casos excepcionais. Mediante apresentação da certidão de nascimento, cédula pessoal ou documento passado pela junta de freguesia ou pelo estabelecimento hospitalar.
3 — Falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, irmãos e cunhados) ou pessoas que vivam em comunhão de vida e de habitação com o trabalhador.	Até dois dias consecutivos contados imediatamente após o óbito e incluindo a data deste.	
4 — Funeral de parentes referidos nos n.ºs 2 e 3 quando este ocorra em dia fora dos períodos referidos nos mesmos números.	O que for considerado indispensável, para a realização do funeral.	
5 — Nascimento de filhos . . . . .	Cinco dias úteis seguidos ou interpolados, devendo a prerrogativa ser utilizada pelo trabalhador no prazo de 30 dias a partir da data do parto da esposa ou de mulher com quem viva em comunhão de mesa e habitação.	
6 — Prática de actos necessários e inadiáveis:		Este crédito de tempo deverá ser pedido e justificado pela direcção do sindicato ou pelos delegados sindicais nos termos e nos prazos legais. Mediante comunicação prévia dos respectivos órgãos sócio-profissionais.
a) No exercício de funções sindicais;	Até quatro dias mensais, os membros da direcção de associações sindicais.	
b) No exercício das respectivas actividades, na qualidade de membro dos seguintes órgãos sócio-profissionais: Comissão de Trabalhadores; Subcomissão de trabalhadores; Comissão coordenadora;	Até cinco horas mensais, os delegados sindicais, ou até oito horas, tratando-se de delegados que façam parte da comissão inter-sindicatos.  Quarenta horas semanais. Oito horas semanais. Cinquenta horas mensais.	
c) No exercício de funções de previdência;	Nos termos regulados por lei ou acordados caso a caso com a empresa.	
d) No exercício de funções de bombeiros.	Até ao limite do tempo indispensável.	A justificação deve ser feita pela corporação de bombeiros em documento por escrito e autenticado, do qual conste que o trabalhador está nela inscrito e o tempo de serviço prestado.
7 — Reuniões de trabalho:		
a) Reuniões gerais de trabalhadores marcadas pela comissão de trabalhadores;	Até quinze horas por ano.	Mediante comunicação antecipada das respectivas comissões ou sindicatos.

Motivo	Tempo de falta	Justificação
b) Reuniões convocadas pela comissão inter-sindical ou sindicatos.		
8 — Prestação de provas em estabelecimento de ensino.	Até ao limite de tempo necessário (no máximo de um dia além das provas que for julgado imprescindível).	Mediante apresentação de declaração do respectivo estabelecimento de ensino.
9 — Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Doença ou acidente de trabalho;</li> <li>b) Consultas médicas, tratamentos e outros exames médicos (análises, radiografias, etc.) e respectivas marcações que comprovadamente o trabalhador não possa fazer fora do horário normal de trabalho ou através de outra pessoa;</li> <li>c) Cumprimento das obrigações legais (como, por exemplo, as decorrentes de imposição de autoridade judicial, militar, policial e outros actos obrigatórios);</li> <li>d) Assistência inadiável a membro do seu agregado familiar;</li> <li>e) Motivos de força maior de natureza imprescindível, tais como tempestades, inundações e outras situações semelhantes e excepcionais que impeçam a deslocação do trabalhador para o local de trabalho.</li> </ul>	O que for considerado indispensável. O indispensável.	Apresentação da baixa dos serviços médico-sociais, de documento da companhia de seguros ou mediante verificação por médico da empresa. No caso da alínea b), a comprovação deverá ser feita em impresso próprio, devendo constar dela obrigatoriamente a data do acto e do período de tempo de presença do trabalhador. O talão da consulta, as credenciais para análises e outros exames ou cartões de marcação de revisões de baixas na companhia de seguros não são documentos suficientes para justificação visto que não provam que o doente se apresentou de facto. Uma vez terminados dentro do horário de trabalho, a consulta ou outros exames médicos (ou a sua marcação quando esta tenha imperiosamente de ser feita pelo próprio), o trabalhador deverá apresentar-se imediatamente na empresa a fim de iniciar ou reiniciar a prestação de trabalho, o que não dispensa a justificação do tempo de falta nas condições exigidas.
10 — Doação gratuita de sangue . . . . .	Até um dia . . . . .	Comprovação por documento passado e autenticado pelos serviços que procederem à recolha de sangue.
11 — Outros motivos prévios ou posteriormente aceites pela empresa para a justificação da falta.	—	—

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas justificadas**

1 — As faltas justificadas não determinam a perda e prejuízo de quaisquer regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas pelos membros da direcção da associação sindical para desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos no n.º 6, alínea a), da cláusula 64.<sup>a</sup>;

b) As dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua actividade para além do crédito concedido nos termos do n.º 6, alínea b), da cláusula 64.<sup>a</sup>;

c) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;

d) As faltas dadas por doença ou acidente em que o trabalhador não recorra à previdência ou ao seguro de trabalho e consequentemente não tenha direito ao subsídio de doença atribuído pela mesma empresa;

e) As faltas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 66.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas injustificadas**

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

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

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

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

Cláusula 67.<sup>a</sup>**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

2 — No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de 10 dias. A substituição, porém, só poderá ser feita quando o trabalhador indicar expressamente que a prefere.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição, com duração até um ano, podendo, no entanto, este período ser prorrogado.

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente por escrito.

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

4 — Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que se pressuponha a efectiva prestação de trabalho.

5 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, desde que se apresente no dia útil seguinte à caducidade da licença.

6 — Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

7 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores condições que permitam a sua formação e aperfeiçoamento profissional, bem como, quando se justifique, acções de reconversão e reciclagem.

2 — Os trabalhadores terão direito a um máximo de 12 dias úteis em cada ano para acções de formação e aperfeiçoamento profissional.

3 — Para efeito das acções de formação e aperfeiçoamento profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos no seu direito a regalias.

4 — Aos trabalhadores que completem cursos de formação profissional com aproveitamento e com acesso a CAP — certificado de aptidão profissional, será garantido um acréscimo de 5 % sobre o vencimento da tabela salarial constante no anexo III.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Suspensão temporária do contrato de trabalho

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — É garantido o direito ao lugar ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço por detenção preventiva e até ser proferida a sentença final, salvo se houver lugar a despedimento pela empresa com justa causa apurada em processo disciplinar.

3 — Logo que termine o impedimento o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de caducidade do contrato.

4 — O contrato caducará no momento em que se torna certo que o impedimento é definitivo.

5 — A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição nos contratos com prazo

1 — A entidade patronal pode atribuir também ao trabalhador com contrato a prazo, a pedido destes, licença sem retribuição.

2 — Tal licença ou suspensão de contrato de trabalho não impede a sua caducidade no termo do seu prazo.

## CAPÍTULO VIII

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Protecção da maternidade e paternidade

1 — Durante o período de gravidez e até 98 dias após o parto ou aborto, a mulher trabalhadora deve ser dispensada de executar tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado, sem perda ou diminuição de retribuição, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidações, contacto com substâncias tóxicas, posições incómodas ou transportes inadequados.

2 — Por ocasião do parto as trabalhadoras têm direito a uma licença de 120 dias, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes dias ser gozados antes ou depois dessa data.

a) No caso de aborto, a licença é de 30 dias, podendo ser prolongada até 98 dias por indicação dos serviços médicos da empresa, médicos da empresa ou, na sua falta, pelo médico assistente.

b) Em caso de hospitalização do recém-nascido no período abrangido pela licença de maternidade, esta poderá ser interrompida até à data em que cesse o internamento e retomada a partir de então, até final do período.

3 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe ainda teria direito após o parto, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe, e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

4 — Sempre que a mãe o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença de maternidade. O mesmo se aplica ao pai, nos casos previstos no n.º 3.

5 — A mulher trabalhadora que amamente ou assista ao filho tem direito a ser dispensada, em cada dia de trabalho, até ao máximo de duas horas, para cumprimento

dessa missão, enquanto durar e até o filho perfazer um ano de vida.

6 — As grávidas têm direito a ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição nos casos que tais consultas não sejam possíveis fora das horas de trabalho, apresentando documento comprovativo.

7 — Durante a gravidez e até 12 meses após o parto é facultada a possibilidade de recusa a prestar trabalho nocturno, trabalho suplementar e ou extraordinário, trabalhos pesados ou com produtos tóxicos.

8 — Às trabalhadoras com responsabilidades familiares deve a empresa facilitar o emprego a meio tempo, reduzindo-lhes proporcionalmente a retribuição, salvo se daí resultar prejuízo para a entidade patronal.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Direitos especiais para trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino oficial ou particular ou outros cursos de formação ou valorização profissional terão os seguintes direitos especiais:

a) Dispensa até duas horas por dia para frequência de aulas ou curso, conforme os horários destes, sem perda de retribuição;

b) Gozo interpolado das férias para ajustamento das épocas de exame.

2 — Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, da frequência dos cursos e do aproveitamento escolar.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Trabalho de menores

1 — O trabalho de menores rege-se em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro, pela Lei n.º 58/99, de 30 de Junho, e demais legislação complementar.

2 — A entidade patronal deve proporcionar aos seus menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e psíquico e assegurando a sua inspecção médica pelo menos uma vez por ano.

3 — A entidade patronal deve ainda ter particular cuidado na preparação profissional e cultural dos menores ao seu serviço.

4 — É vedado à entidade patronal encarregar menores de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento.

## CAPÍTULO IX

### Disciplina

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço nos termos legais.

2 — A entidade exerce o poder disciplinar através do conselho de gerência ou dos superiores hierárquicos dos trabalhadores.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Infracção disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres que lhe são impostos pelas disposições constantes no presente CCT.

2 — A infracção disciplinar prescreve decorridos 30 dias de calendário sobre a data em que a alegada infracção foi do conhecimento da entidade patronal (ou de quem as suas vezes fizer) ou ao fim de um ano a contar do momento em que ela foi cometida.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão sem vencimento;
- d) Despedimento com justa causa.

As sanções têm carácter educativo, pelo que não poderão ser consideradas em posteriores faltas, a não ser que se trate de casos de manifesta reincidência sobre a mesma matéria ou de acumulação de faltas, embora sobre matérias diferentes.

2 — Para a graduação da pena serão tomados em consideração os próprios factos e todas as circunstâncias atenuantes e agravantes.

3 — As sanções aplicadas não poderão ter quaisquer outras consequências para o trabalhador quanto à redução dos seus direitos, excepto no que respeita à retribuição, quando a sanção seja a de suspensão e pela duração desta.

4 — A suspensão do trabalhador não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

5 — A suspensão em caso de reincidência ou de infracção disciplinar particularmente grave poderá atingir 20 dias.

6 — As sanções serão comunicadas ao sindicato respectivo no prazo de cinco dias e registadas no livro competente ou na ficha individual.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador, por si ou por iniciativa do sindicato que o represente:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, comissões sindicais, instituições de previdência e outras que representem os trabalhadores;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.



2 — Até prova em contrário, presumem-se abusivos o despedimento ou aplicação de qualquer sanção que, sob a aparência de punição de outra falta, tenham lugar até seis meses após ter qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior, ou até cinco anos após o termo das funções, quando as não venham a exercer, seja então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a entidade patronal.

3 — É também considerado abusivo o despedimento da mulher trabalhadora, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano após o parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da empresa.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Consequências gerais de aplicação de sanções abusivas

1 — Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos das alíneas *a)*, *b)* e *d)* do n.º 1 da cláusula 78.<sup>a</sup>, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2 — Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da fixada na cláusula 88.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito do trabalhador optar pela reintegração na empresa nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>

3 — Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância de retribuição perdida.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Consequências especiais da aplicação de sanções abusivas

1 — Se a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva ao trabalhador, este terá os direitos consignados na cláusula anterior, com as seguintes alterações:

- a)* Os mínimos fixados no n.º 3 são elevados ao dobro;
- b)* Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Se se tratar do caso previsto no n.º 3 da cláusula 78.<sup>a</sup>, sem prejuízo do direito de a trabalhadora optar pela reintegração prevista nos termos da cláusula 87.<sup>a</sup>, a indemnização será o dobro da fixada na cláusula 89.<sup>a</sup> ou a correspondente ao valor das retribuições que a trabalhadora teria direito a receber se continuasse ao serviço até ao final do período, consoante a que for mais elevada.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar, nos termos dos números seguintes.

2 — O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 30 dias, salvo se, no interesse da defesa, fundamentado por escrito, se justificar a sua prorrogação até igual período.

3 — Devem ser asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

- a)* Na inquirição, o trabalhador a que respeita o processo disciplinar, querendo, será assistido por dois companheiros de trabalho por ele escolhidos;

*b)* A acusação tem de ser fundamentada na violação da lei ou deste CCT e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através da nota de culpa, elaborada e escrita nos termos legais, com prova da sua recepção;

*c)* No acto da entrega da nota de culpa o trabalhador deve ser esclarecido de que com a sua defesa deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

*d)* O prazo da apresentação da defesa é de cinco dias a contar da recepção da nota de culpa;

*e)* Devem ser inquiridas as testemunhas pelo trabalhador;

*f)* Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão sindical ou ao delegado sindical, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias úteis;

*g)* A entidade patronal ou quem por ela for delegado deverá ponderar todas as circunstâncias, fundamentar a decisão a referenciar na mesma as razões aduzidas pela entidade mencionada na alínea anterior que se tiver pronunciando;

*h)* A decisão do processo, quando for no sentido do despedimento, mas com parecer desfavorável das entidades referidas na alínea anterior, só poderá ser proferida após decurso de cinco dias sobre o termo do prazo ali fixado e deve ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com a indicação dos fundamentos considerados provados.

4 — A falta das formalidades referidas nas alíneas *b)*, *e)*, *f)*, *g)* e *h)* do número anterior determina a nulidade insuprível do processo e consequente possibilidade de se aplicar a sanção.

5 — O trabalhador arguido em processo disciplinar pode ser suspenso previamente até decisão final, no caso de se mostrar provável que a sua continuação ao serviço poderá levá-lo a rescindir na alegada infracção ou a interferir negativamente no desenvolvimento do processo, mantendo, porém, o direito a todas as regalias durante o tempo em que durar a suspensão preventiva, nomeadamente o pagamento pontual da retribuição.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Tratando-se de infracção manifesta e pouco grave a que corresponda no máximo suspensão até 10 dias, o processo disciplinar poderá ser dispensado a pedido, por escrito, do trabalhador, donde conste a aceitação prévia da sanção, devendo, para o efeito, ouvir o respectivo delegado sindical ou sindicato.

8 — A entidade patronal não pode invocar na rescisão com justa causa factos que não constem da comunicação prevista na alínea *b)* do n.º 3.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Causas da cessação

1 — O contrato de trabalho pode cessar por:

- a)* Mútuo acordo das partes;
- b)* Caducidade;

c) Rescisão por qualquer das partes ocorrendo justa causa;

d) Rescisão por parte do trabalhador.

2 — É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, acto que será nulo de pleno direito.

3 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado no acto da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Cessação por mútuo acordo

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo ou não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas neste capítulo.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

3 — São nulas as cláusulas do acordo revogatório das quais resulte que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo depois de devolver as quantias recebidas nos termos do n.º 3 da cláusula 82.<sup>a</sup>, desde que haja acordo da entidade patronal.

5 — No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a ele ou a coação da outra parte.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Cessação por caducidade

O contrato de trabalho caducará nos termos legais, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido ou conluindo-se a tarefa para que foi celebrado;

b) Com a reforma do trabalhador na entidade patronal solicitada por este ou pela entidade patronal, com obediência dos requisitos legais;

c) Verificando-se a morte ou a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o trabalho para que foi contratado ou a entidade patronal o receber.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Rescisão pela empresa com justa causa

1 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

2 — A verificação de justa causa depende sempre de processo disciplinar.

3 — A existência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou existência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Justa causa por parte da empresa

1 — Considera-se justa causa para despedimento por parte da entidade patronal o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, tome imediatamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

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

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Provocação repetida de conflitos com os outros trabalhadores da empresa;

c) Violação de direitos e garantias de trabalhadores seus subordinados;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento com a diligência devida das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;

e) Inobservância repetida das regras de higiene e segurança no trabalho de forma a prejudicar gravemente os seus companheiros de trabalho;

f) A redução anormal de produtividade do trabalhador;

g) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

h) Incitação à indisciplina;

i) Lesão culposa de interesses patronais sérios da empresa, nomeadamente o expresso na alínea i) da cláusula 14.<sup>a</sup>;

j) Ofensas corporais à honra e dignidade dos superiores hierárquicos;

k) Conduta intencional do trabalhador de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Consequência do despedimento nulo

1 — O trabalhador tem direito no caso referido no n.º 3 da cláusula 84.<sup>a</sup> às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data da sentença, salvo as retribuições auferidas por trabalho para outra entidade patronal, bem como à reintegração na empresa, no respectivo cargo de trabalho, com a dignidade que lhe pertencia.

2 — Em substituição da reintegração o trabalhador pode optar por uma indemnização calculada nos termos previstos na cláusula 89.<sup>a</sup>, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com justa causa

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

b) Falta culposa do pagamento pontual da retribuição na forma devida;

c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensas corporais à sua honra ou dignidade;
- g) Alteração das condições de trabalho, inclusive mudança de local do mesmo, em contravenção das disposições deste CCT e da lei.

2 — O uso da faculdade conferida ao trabalhador de fazer cessar o contrato de trabalho sem aviso prévio, de acordo com as alíneas b) a g) do número anterior, não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a uma situação determinante da rescisão.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Indemnização por despedimento com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com algum dos fundamentos das alíneas b) a g) do n.º 1 da cláusula 88.<sup>a</sup> terá direito a uma indemnização correspondente a um mês, por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a seis meses.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Rescisão do contrato por parte do trabalhador com aviso prévio

1 — O trabalhador tem direito a rescindir contrato individual de trabalho independentemente de justa causa, devendo comunicá-lo à entidade patronal, por escrito, com aviso prévio de 60 dias, salvo o disposto no número seguinte.

2 — No caso de o trabalhador ter menos de 2 anos completos de serviço, o aviso prévio será de 15 dias.

3 — Se o trabalhador abandonar o local de trabalho ou não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, podendo a entidade patronal para tal reter a compensar, total ou parcialmente, com retribuições e subsídios devidos ainda não pagos.

4 — O duplicado da comunicação escrita prevista no n.º 1 será assinada pela empresa e devolvida ao trabalhador.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Reestruturação dos serviços

1 — Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que neles prestam serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrentes.

2 — Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciará o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista na cláusula 89.<sup>a</sup> além das férias e dos subsídios de férias e de Natal, na proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

## CAPÍTULO XI

### Actividade sindical

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Actividade sindical

1 — Os trabalhadores e o sindicato têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais.

2 — Às entidades patronais é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3 — Para efeitos deste CCT, entende-se por:

a) Delegado sindical o representante do sindicato na empresa;

b) Comissão sindical, organização de delegados sindicais do mesmo sindicato.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se nos locais de trabalho fora do horário normal de trabalho.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

3 — As reuniões referidas nos termos do n.º 1 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de vinte e quatro horas.

4 — As reuniões referidas nos termos do n.º 2 desta cláusula deverão ser comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

5 — As reuniões referidas nos n.ºs 1 e 2 só poderão ser convocadas pelo sindicato. Este comunicá-las-á à empresa e aos trabalhadores, com os prazos fixados, indicando a data e horas em que pretende efectuar a reunião.

6 — Os membros dos corpos gerentes do sindicato ou seus representantes, devidamente credenciados, que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, devendo do facto dar conhecimento à entidade patronal ou ao seu representante.

7 — Os membros dos corpos gerentes da organização sindical ou seus representantes para contactar na empresa com trabalhadores, fora dos casos aqui previstos, terão de se identificar, nos termos da lei em vigor, à entidade patronal ou seu representante.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a fixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal. O local apropriado para a afixação é o indicado pela entidade patronal e de acordo com o delegado sindical.

2 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão

sindical. O crédito de horas referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

3 — Sempre que os delegados sindicais pretendam exercer o direito previsto no número anterior deverão avisar por escrito a entidade patronal com a antecedência mínima de doze horas.

4 — Nas reuniões efectuadas com a entidade patronal ou seu representante, a solicitação desta, o tempo despendido não é considerado para efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

5 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes devidamente credenciados podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula sempre que o desejarem.

6 — O exercício de funções sindicais não retira ao trabalhador a garantia de executar as funções que regularmente lhe eram cometidas.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Número de delegados sindicais

O número de delegados sindicais em cada empresa será de 1 por cada 50 trabalhadores sindicalizados, até ao limite máximo de 10 delegados.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Instalações

As empresas, desde que tenham condições, colocam à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeirarem, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

## CAPÍTULO XII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 133/99, de 21 de Abril, e pela Lei n.º 188/99, de 11 de Agosto, e no Decreto-Lei n.º 26/94, de 1 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7/95, de 29 de Março, pela Lei n.º 118/99, de 11 de Agosto, e pelo Decreto-Lei n.º 109/2000, de 30 de Junho.

2 — Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excepcionais de acidentes ou de doença ou taxa elevada de frequência e ou de gravidade de acidentes terá de existir uma comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

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

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

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

3 — Cada lista deverá indicar um número de candidatos efectivos igual aos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.

4 — Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores — um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores — dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores — três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores — quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores — cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores — seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores — sete representantes.

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

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

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

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

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho

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

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

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

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

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Comunicações e participações

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Formação dos trabalhadores

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

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

3 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2, a empresas e as respectivas associações representativas podem solicitar o apoio das autoridades competentes quando careçam dos meios e condições necessários à realização da formação, bem como das organizações representativas dos trabalhadores, no que se refere à formação dos respectivos representantes.

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Obrigações das entidades patronais

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

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

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

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

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

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

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

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção individual;

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

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

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

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

k) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada.

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

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

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

b) A empresa em cujas instalações outros trabalhadores prestam serviços a título de trabalho por conta própria,

independentemente ou ao abrigo de contratos de prestação de serviços;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou do serviço, para o que deve assegurar a coordenação às demais empresas através da organização das actividades previstas na cláusula 99.<sup>a</sup>, sem prejuízo das obrigações de cada entidade patronal relativamente aos respectivos trabalhadores.

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

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

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

8 — As empresas, sempre que os trabalhadores procedam regularmente ao levantamento de pesos superiores a 50 kg, obrigam-se a reconverter as suas tarefas, salvo se passarem a ser desempenhadas por meios mecânicos, não podendo, no entanto, daí resultar qualquer prejuízo para os direitos do trabalhador que as vinha executando.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela entidade patronal;

b) Zelar pela segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela entidade patronal, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores a que se refere a cláusula 78.<sup>a</sup> as avarias e deficiências por si detectadas que se afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

3 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposos das respectivas obrigações.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

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

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

2 — Ao encarregado de segurança compete:

a) Colaborar com as comissões de segurança e higiene no trabalho;

b) Elaborar relatórios sobre cada acidente de trabalho ocorrido, mencionando expressamente as causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a repetição;

c) Apresentar à comissão de segurança e higiene no trabalho, no fim de cada trimestre, relatórios sobre condições gerais de segurança, higiene e saúde na empresa, estabelecimento ou serviço;

d) Submeter à aprovação das comissões de segurança e higiene no trabalho, em Janeiro, relatório anual circunstanciado da actividade desenvolvida durante o ano anterior sobre a segurança, higiene e saúde no local de trabalho, anotando as deficiências que ainda careçam de ser eliminadas;

e) Quando, em face do número de trabalhadores, não houver lugar para a existência da comissão de segurança e higiene no trabalho, as atribuições que a esta se conferem por este CCT são transferidas para o encarregado de segurança, o qual será assistido por um representante de trabalhadores, que será eleito nos termos da cláusula 108.<sup>a</sup> deste CCT, ao qual fica competindo especificamente desempenhar as funções atribuídas às comissões de segurança e higiene no trabalho.

3 — Cópias dos relatórios previstos nesta cláusula estarão permanentemente à disposição dos agentes da ACT que estabeleçam tratamento mais favorável que o presente CCT.

## CAPÍTULO XIII

### Qualificações de funções

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Conceito

A qualificação de funções é um instrumento básico da gestão na área dos recursos humanos que consiste em analisar e avaliar as funções para determinar o seu valor

relativo. Estas avaliações devem servir de base a uma estrutura equilibrada de salários.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### **Conceitos base**

1 — Constituem elementos integrantes do método o posto de trabalho, a análise de funções e descrição de tarefas, a função, a ficha de categoria, o perfil profissional, a carreira profissional, a análise de exigências, a avaliação de exigências (qualificação de funções), a observação directa, a entrevista, o questionário, a profissão, a operação, a tarefa e o manual.

2 — O posto de trabalho é o ambiente ou meio de trabalho definido por uma ou mais tarefas organizadas para atingir um objectivo predeterminado num processo laboral concreto, bem como pelo respectivo local e condições de execução, pelos equipamentos e materiais utilizados e pelas relações sociais implicadas, e cuja realização é atribuída individualmente a um titular.

3 — A análise de funções consiste no estudo, levantamento e descrição das tarefas e respectivas condições de trabalho e na análise de exigências das diversas funções, segundo métodos e técnicas próprias e de acordo com um objectivo bem determinado (organização, recrutamento e selecção, formação profissional, qualificação de funções, etc.)

4 — A descrição de tarefas compreende a exposição sumária e detalhada das tarefas atribuídas a uma função, ou posto de trabalho, ordenadas sistematicamente numa sequência cronológica e ou de processo de circuito de laboração ou de fabrico, da natureza e métodos empregados para levá-los a efeito e, sendo caso disso, das matérias-primas, instalações, ferramentas e utensílios necessários para o efeito.

5 — A função é o conjunto de tarefas definidoras de identidade funcional de um ou diversos postos de trabalho inseridos numa determinada actividade ou serviço que exigem dos respectivos titulares semelhantes níveis de conhecimentos técnicos, capacidades e aptidões profissionais.

6 — A ficha de categoria é um documento que contém de forma organizada um conjunto de dados desenhando uma imagem tanto quanto possível completa e nítida de cada categoria, bem como o respectivo enquadramento, condições de ingresso e acesso, condições de execução do trabalho, remunerações, etc.

7 — O perfil profissional é o estudo sobre uma função que engloba o seu enquadramento na categoria e carreira, uma descrição de tarefas e uma definição das respectivas exigências profissionais e psicológicas de molde a proporcionar a sua imagem precisa para efeitos de recrutamento e selecção de pessoal.

8 — A carreira profissional é um conjunto de funções (ou áreas de actividade profissional) com idêntica natureza de trabalho distribuída por diversos níveis escalonados e compostos por tarefas gradualmente mais complexas e mais exigentes em responsabilidade e a que se pode ascender mediante formação programada e segundo critérios de experiência profissional, antiguidade, mérito e outros.

9 — A análise de exigências compreende a caracterização e definição de conhecimentos, capacidade humana e aptidões, intelectuais e físicas, necessárias ao cabal de-

sempenho do conjunto de tarefas e comportamento identificadores de um determinado posto de trabalho ou de uma função.

10 — A avaliação de exigências (qualificação de funções) compreende a estimação do valor social e técnico dos postos de trabalho ou das funções entre si a partir de uma análise e comparação sistemática, qualitativa e quantitativa, das respectivas exigências e visando uma classificação e hierarquização das mesmas.

11 — A observação directa é um método de análise de tarefas que consiste na visualização directa e *in loco* de um posto de trabalho. Este método só é possível ser utilizado quando as operações são simples e o processo de execução facilmente apreensível.

12 — A entrevista é um método de análise de funções que, utilizando as técnicas do relacionamento pessoal e do diálogo do técnico que analisa o posto de trabalho e o respectivo titular e os seus superiores hierárquicos, visa estimular o entrevistado a proceder à descrição da sua actividade profissional exemplificada ao vivo, procurando o entrevistador que seja desenvolvido e ou adaptado o plano prévio de questões concebido para o estudo e levantamento das tarefas e suas exigências, de molde a reduzir ao máximo possível a interpretação subjectiva.

13 — O questionário é o método de análise constituído por um conjunto de perguntas escritas, a que o próprio titular do posto de trabalho responde por escrito, as quais terão de ser especificadas e ordenadas de modo a suscitem no inquirido as respostas mais adequadas aos objectivos de análise.

14 — A profissão é um grupo de ocupações compreendendo tarefas semelhantes ou estritamente aparentes cujo exercício exige qualificações, conhecimento e capacidade semelhante e que goza de um determinado estatuto e prestígio sociais.

15 — A operação é cada uma das parcelas de trabalho, claramente determinável, em que se pode decompor uma tarefa e que exija um certo esforço propositado, físico e ou mental, para a sua realização.

16 — A tarefa é o conjunto de operações de carácter executivo, de adaptação e ou concepção que, integrando um processo laboral desenvolvido numa área de actividade funcional precisa, vise atingir um objectivo bem determinado.

17 — O manual de qualificação de funções é um instrumento de medida que nos vai permitir determinar o valor relativo de cada função.

## CAPÍTULO XIV

### **Relações entre as partes outorgantes**

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### **Declarações de intenções**

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

2 — As partes reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada a regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre entidades di-

recta ou indirectamente outorgantes deste CCT e a accionar em tempo útil a consulta prévia e participação dos agentes sociais intervenientes neste sector.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos que o presente CCT suscitar, serão da competência de uma comissão paritária, integrada por dois representantes dos sindicatos subscritores do presente CCT e dois representantes das associações patronais subscritores também do presente CCT.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste CCT será criada uma comissão paritária, nos termos da cláusula anterior.

2 — Os representantes da associação patronal e das associações sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Competência

Compete à comissão paritária:

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

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Funcionamento

1 — A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no n.º 1 da cláusula 110.<sup>a</sup>, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

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

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

4 — A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante da ACT e ou do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Reclassificação

1 — As empresas deverão, no prazo de 60 dias após entrada em vigor deste CCT, proceder à reclassificação dos seus trabalhadores de acordo com as categorias previstas no anexo II.

2 — Das categorias atribuídas no número anterior podem os interessados recorrer para o órgão previsto no capítulo XIV deste CCT.

3 — A reclassificação prevista no n.º 1 torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar, nos termos do n.º 2 desta cláusula.

4 — As reclassificações efectuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente CCT.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

1 — O presente CCT revoga todos os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho de âmbito regional aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

2 — O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos ou regalias mais favoráveis eventualmente em vigor.

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda de direitos salariais

É garantido a todos os trabalhadores, cujo salário real, em 31 de Dezembro de 2007, era superior ao correspondente ao nível da sua categoria na tabela de remunerações mínimas referida no anexo III, então em vigor, um aumento mínimo de 2,50 % a partir de 1 de Janeiro de 2008, o qual incidirá sobre os salários reais praticados em 31 de Dezembro de 2007.

## ANEXO I

### Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

1 — Todo o profissional a nível técnico-profissional ou equiparado, diplomado por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, habilitado a estudar, coordenar, orientar e executar acções nos seguintes sectores da agricultura: produção vegetal, produção animal, actividade técnico-comercial e na agro-indústria:

1.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

1.2 — A admissão de agente técnico-agrícola é feita pelo grau I, que é considerado complemento de formação académica.

1.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de um ano, dois anos e três anos.

#### Engenheiros técnicos agrários — profissionais em engenharia

1 — Os engenheiros técnicos agrários são os profissionais de engenharia, a nível de bacharel ou equiparado,



habilitados com curso superior de engenharia e diplomados por escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidas, que desenvolvem a sua actividade profissional no âmbito das funções descritas e definidas neste anexo.

#### 1.1 — Engenheiros técnicos agrários:

##### Definição:

1 — Todo o profissional de engenharia, bacharel ou equiparado, diplomado com curso superior de engenharia nos vários ramos das ciências agrárias, em escolas nacionais e estrangeiras oficialmente reconhecidas e habilitado a estudar, coordenar, investigar, orientar e executar acções no campo da engenharia agrária, distribuídas pelos seguintes sectores de actividade, em conformidade com o estabelecido na classificação nacional de profissões: engenharia agrícola, produção florestal, actividade técnico-comercial, tecnologia dos produtos alimentares.

2 — A definição das funções técnicas e hierárquicas deve ter como base o nível técnico da função e o nível da responsabilidade.

2.1 — Consideram-se quatro graus, sendo apenas diferenciados pelo vencimento.

2.2 — A admissão dos bacharéis em Engenharia é feita pelo escalão 1 que é considerado complemento de formação académica.

2.3 — A permanência máxima nos graus I, II e III é, respectivamente, de seis meses, um ano e dois anos.

2.4 — No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais de um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior.

#### 3 — Preenchimento de lugares e cargos:

3.1 — Aos profissionais de engenharia será sempre exigida carteira profissional, diploma ou documento equivalente, no acto da sua admissão.

3.2 — Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de, inicial e transitoriamente, desempenharem funções de menor responsabilidade. A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre à função respectiva.

3.3 — O preenchimento de lugares e cargos pode ser efectuado por:

- a) Admissão;
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d). O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

3.4 — Nos provimentos de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade de os trabalhadores interessados já ao serviço da empresa adquirirem a habilitação necessária mediante frequência de cursos de reciclagem. Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo recorrer-se-á às listas de desempregados existentes no respectivo organismo sindical e nos organismos oficiais, pela ordem indicada, prevalecendo, no entanto, os critérios de avaliação de capacidade da empresa.

3.5 — Em igualdade de circunstâncias básicas, as condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos são, pela ordem indicada, as seguintes:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido independentemente da idade da prevalência referida no n.º 3.4.

#### Licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária

##### 1 — Admissão:

1.1 — No acto de admissão será sempre exigido aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária diploma ou documento equivalente.

1.2 — No acto de admissão, as empresas obrigam-se a entregar a cada licenciado, enviando cópia ao sindicato respectivo, no prazo de oito dias, um documento do qual conste, juntamente com a identificação do interessado, a definição de funções a desempenhar, classificação, retribuição mensal, horário e local de trabalho, período experimental e demais condições acordadas.

1.3 — Salvo acordo em contrário a entidade patronal que admitir um licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária obriga-se a respeitar a classificação por este adquirida anteriormente, desde que licenciado apresente para o efeito, no acto de admissão, documentos comprovativos das funções que exercia e experiência adquirida.

1.4 — Quando qualquer licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária transitar, por transferência acordada, de uma empresa para outra, da qual seja associada, ser-lhe-á contada para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

1.5 — No seu primeiro emprego como licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária serão consideradas as seguintes condições:

- a) Ter um período de experiência de seis meses;
- b) Desde que no prazo legal não seja notificado da vontade de rescisão do contrato, este tornar-se-á efectivo e sem prazo;
- c) Durante o período experimental é aplicável a designação de licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária do grau I;
- d) Terminado o período experimental das alíneas a) e b), passará o licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária ao grau II.

1.6 — Os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária com experiência profissional anterior efectuarão o seu período experimental no nível de qualificação correspondente às funções que lhes estão destinadas. Findo o período experimental, a admissão torna-se efectiva.

##### 2 — Definição de categoria:

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e complexidade das funções nela

desempenhas pelos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária não permite estabelecer uma listagem comportando enumeração e caracterização daquelas funções.

De facto os licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialização e, igualmente, adquirirem conhecimentos mais vastos da actividade empresarial. É assim possível aos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária desenvolverem a sua actividade profissional em domínios diversificados, tais como produção, conservação, transporte, qualidade, investigação, desenvolvimento, projectos, estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção, segurança, actividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Evolução das carreiras dos licenciados em Engenharia/Medicina Veterinária:

a) O licenciado do grau I passa ao grau II no fim do período experimental;

b) O licenciado do grau II passa ao grau III após um ano naquela categoria.

Condições de admissão e acesso à carreira.

#### Caixeiros, similares e profissionais em armazéns

1 — Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 15 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2 — O praticante de armazém será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

#### Profissionais de escritório

1 — Para os profissionais de escritório, as habilitações mínimas são o curso geral dos liceus, o curso geral do comércio e cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior àqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais, excepto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato.

2 — Os estagiários, após dois anos de permanência na categoria ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo, no caso dos dactilógrafos, de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

3 — O terceiro-escriturário e o segundo-escriturário ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias:

Telefonista

Idade não inferior a 16 anos e habilitações mínimas legais.

#### Trabalhadores da agricultura, pecuária e silvicultura

1 — Condições de admissão — não existem quaisquer condições de admissão para trabalhadores da agricultura, silvicultura e pecuária, a não ser as exigidas neste CCT e as indispensáveis ao desempenho de qualquer das categorias profissionais previstas.

2 — Acesso — todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com a respectiva carteira profissional, quando tal seja exigida. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3 — Promoção — em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a antiguidade, idade e capacidade para o desempenho das funções.

#### Trabalhadores da construção civil

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores dos 14 aos 17 anos de idade.

1.2 — Serão admitidos na categoria de praticante os trabalhadores que provem ter exercido a aprendizagem.

1.3 — Serão admitidos como oficiais os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão.

1.4 — A comprovação do referido nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado e a categoria profissional detida.

2 — Promoções:

2.1 — Os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade serão promovidos a praticante do 1.º ano após o período de aprendizagem de um ano.

2.2 — Nas empresas apenas com um trabalhador classificado com a categoria de oficial este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

2.3 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

2.4 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrarem ao seu serviço no caso de vacatura daquele lugar.

#### Trabalhadores electricistas

1 — Condições de admissão:

1.1 — São admitidos como aprendizes os trabalhadores de 14 a 16 anos de idade e aqueles que, embora maiores de 17 anos de idade, não tenham completado dois anos de efectivo serviço na profissão de electricista.

1.2 — Serão admitidos na categoria de ajudante aos trabalhadores maiores de 18 anos de idade que, exercendo a profissão de electricista, provem frequentar com aproveitamento os cursos de electricista ou montador electricista.

1.3 — Serão admitidos na categoria de oficial os trabalhadores que provem exercer ou ter exercido a profissão de electricista durante pelo menos cinco anos de efectivo serviço.

1.4 — A comprovação dos anos de serviço previstos nos números anteriores poderá ser feita por documento assinado pela entidade patronal donde conste o tempo de serviço prestado pelo candidato ou ainda por atestado pelo engenheiro electrónico, devidamente habilitado, sob sua responsabilidade, devendo as assinaturas serem reconhecidas pelo notário.

2 — Estágio e acesso:

2.1 — Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os aprendizes com menos de 18 anos de idade serão promovidos a ajudante após três períodos de aprendizagem;

b) Os aprendizes admitidos com mais de 16 anos de idade e menores de 18 anos passarão à categoria de ajudante após dois períodos de aprendizagem;

c) Os ajudantes serão promovidos a pré-oficiais após dois períodos de um ano de permanência na categoria;

d) Os pré-oficiais serão promovidos a oficiais após três períodos de oito meses de permanência na categoria;

e) Os electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas com cursos de industrial de electricista ou de montador electricista, com os cursos de electricista da casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa, curso mecânico electricista ou de radiomontador da Escola Militar de Electromecânica e cursos do Ministério do Trabalho e Segurança Social, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, serão classificados como pré-oficiais.

3 — Deontologia profissional:

3.1 — O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

3.2 — O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro técnico do ramo electrónico.

3.3 — Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

#### **Trabalhadores metalúrgicos**

1 — Aprendizagem:

1.1 — Admissão e condições de aprendizagem:

a) São admitidos como aprendizes jovens dos 14 aos 18 anos de idade;

b) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular equiparado ou com estágio, devidamente certificado, de um centro de formação acelerada;

c) Quando durante o período de aprendizagem na empresa qualquer aprendiz concluir um dos cursos referidos no número anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante;

d) O trabalho que eventualmente os aprendizes venham a efectuar destina-se exclusivamente à assimilação de conhecimentos teóricos e práticos com vista à sua formação profissional, pelo que é vedado exigir-lhes produtividade e responsabilidades.

1.2 — Duração da aprendizagem:

a) A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, conforme os aprendizes forem admitidos com 14, 16 ou 17 anos de idade;

b) Quando cessar um contrato de trabalho com um aprendiz ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de aprendizagem que já possui.

1.3 — Promoção dos aprendizes — ascendem praticamente os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

2 — Praticantes:

2.1 — Admissão:

a) A idade mínima de admissão dos praticantes é de 14 anos;

b) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam o curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular, ou o estágio, devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerada.

2.2 — Duração:

a) O período máximo que um trabalhador pode permanecer como praticante é de dois anos;

b) O tempo que o trabalhador permaneça como praticante, independentemente da empresa, conta-se para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado nos termos da alínea seguinte;

c) Quando cessar um contrato com um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui;

d) Após o período máximo como praticantes, os trabalhadores ascendem ao escalão superior.

3 — Promoções:

3.1 — Nas empresas com apenas um trabalhador classificado com a categoria de oficial, este será obrigatoriamente promovido a oficial de 1.ª decorridos dois anos de permanência como oficial de 2.ª

3.2 — Nas empresas com dois ou mais trabalhadores a que corresponda a categoria de oficial um será obrigatoriamente de 1.ª

3.3 — As empresas referidas no número anterior promoverão a oficial, de 1.ª, por ordem de antiguidade, os oficiais de 2.ª que se encontrem ao seu serviço.

#### **Trabalhadores rodoviários**

1 — Condições de admissão:

1.1 — Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional.

1.2 — Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei.

1.3 — Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2 — Livrete de trabalho:

2.1 — Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante.

2.3 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

## ANEXO II

### Categorias profissionais e definição de funções

*Adeguero.* — É o trabalhador responsável pela adega e por todas as operações nela realizadas.

*Agente técnico agrícola de grau I.* — Executa os trabalhos técnicos na agricultura consentâneos com a sua formação.

*Agente técnico agrícola de grau II.* — Executa trabalhos técnicos e os de rotina na agricultura, com apoio de orientação técnica, colaborando em trabalhos de equipa.

*Agente técnico agrícola de grau III.* — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos ou individualizados na agricultura, ligados ou não à resolução de problemas específicos.

*Agente técnico agrícola de grau IV.* — Coordena, orienta e executa trabalhos técnicos na agricultura, podendo ser responsável por projectos simples, dirigindo grupos de profissionais de grau inferior.

*Ajudante de electricista.* — É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

*Ajudante de motorista.* — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e à arrumação das mercadorias no veículo.

*Ajudante de tratador ou de ordenhador.* — É o trabalhador que auxilia o tratador ou ordenhador na alimentação, limpeza dos animais, instalações e conservação das vedações.

*Alimentador de debulhadora.* — É o trabalhador que executa o trabalho de introduzir na debulhadora cereal ou na prensa palha para prensar.

*Apanhador de pinhas.* — É o trabalhador que procede a recolha, registo, selecção ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, ferramentas, produtos, máquinas e instalações.

*Arrozeiro.* — É o trabalhador responsável pela preparação do terreno para as sementeiras ou plantações de arroz, coordenando e executando todas as operações necessárias àquelas e ao bom desenvolvimento da seara, assim como à sua colheita e armazenamento.

*Auxiliar de veterinário.* — É o trabalhador que, dotado de preparação técnica adequada ou experiência compro-

vada, auxilia o veterinário no seu serviço de tratamento e profilaxia dos animais.

*Caixa de balcão.* — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista as operações em folhas de caixa, recebe cheques.

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

*Caldeireiro ou mestre de caldeireiro.* — É o trabalhador responsável pelos trabalhos de fabrico de aguardente vitícola e bagaceira em caldeira que seja de parte integrante da exploração agrícola e funcione só em época de campanha.

*Calibrador de ovos.* — É o trabalhador que tem como função proceder à selecção e calibragem de ovos.

*Capataz agrícola.* — É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar e vigiar os trabalhos a executar também tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

*Carpinteiro.* — É o trabalhador que trabalha predominantemente em madeiras, com ferramentas manuais ou mecânicas, incluindo os respectivos acabamentos, no banco da oficina ou na obra, dentro da exploração agrícola.

*Carregador e descarregador de sacos.* — É o trabalhador que procede ao carregamento ou descarregamento de sacos, usando exclusivamente a força física.

*Carreiro ou almocreve.* — É o trabalhador que conduz e manobra todos os veículos de tracção animal, podendo cuidar da alimentação e limpeza dos respectivos animais e suas instalações.

*Carvoeiro.* — É o trabalhador que é responsável pelo fabrico de carvão, executando os trabalhos preparatórios e ou complementares do respectivo cozido.

*Caseiro.* — É o trabalhador que, habitando em casa situada numa determinada propriedade ou exploração, tem a seu cargo vigiar e zelar por esta, executando trabalhos necessários à exploração de produtos agrícolas e hortícolas, e pode dirigir ou contratar trabalhadores de acordo com as instruções da entidade patronal.

*Cocheiro, tratador desbastador de cavalos.* — É o trabalhador que monta, desbasta e prepara a aprendizagem dos cavalos, sendo também o responsável pela sua alimentação e limpeza quando se encontram em estábulos.

*Emetrador ou ajuntador.* — É o trabalhador que procede ao emetramento e ao ajuntamento de lenha e de cortiça, depois daquela cortada ou extraída.

*Empador ou armador de vinha.* — É o trabalhador que procede aos trabalhos de armação de vinhas, executando as tarefas para esse efeito necessárias, nomeadamente quanto à colocação de arames, colocação de madeiras e preparado destas, aplicando-as.

*Encarregado de exploração ou feitor.* — É o trabalhador que coordena a execução dos trabalhos de todos os secto-

res da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

*Encarregado de sector.* — É o trabalhador que, de acordo com as instruções superiores, dirige e orienta um determinado sector da exploração agrícola.

*Engarrafador.* — É o trabalhador que procede ao engarrafamento de vinhos, águas, refrigerantes, sumos de fruta e outros produtos líquidos, utilizando os processos manuais ou mecânicos, executando tarefas complementares ao engarrafamento, nomeadamente lavagem, enchimento, rotulagem, rolhagem e triagem.

*Engenheiro técnico agrícola:*

Grau I:

a) Aplica, no quadro da empresa ou no âmbito da sua área de influência, os seus conhecimentos técnico-científicos em ordem à obtenção de bens económicos;

b) Faz executar, sob orientação de outro profissional de engenharia ou da entidade patronal, os programas de produção estabelecidos para a empresa ou estabelecimento;

c) Organiza as equipas de trabalho, dá-lhes instruções sobre o modo de execução das tarefas, escolhe as técnicas culturais e processos tecnológicos empregues e exerce o controlo da qualidade e de produtividade do trabalho produzido ao longo do processo produtivo;

d) Vela pela disciplina do trabalho dos seus subordinados, pela conservação do equipamento afecto à produção e pelo bom aproveitamento dos recursos físicos, técnicos e biológicos.

Grau II:

a) Vela pela aplicação das normas legais sobre higiene e segurança no trabalho e prevenção de acidentes;

b) Julga a cada momento as condições climáticas e sanitárias gerais, e em conformidade determina a oportunidade de execução dos trabalhos com vista ao êxito da sua realização e à prevenção de acidentes e doenças que ponham em risco a sobrevivência, total ou parcial, do capital biológico que é objecto de exploração pela empresa e decide da aplicação de tratamentos curativos e preventivos susceptíveis de minimizar danos;

c) Decide sobre a produtividade de execução dos trabalhos e mobiliza os méis técnicos e humanos indispensáveis e propõe, quando necessário, o recrutamento e o despedimento do pessoal eventual;

d) Executa estudos e projectos destinados a melhorar as estruturas produtivas e os sistemas que não exijam especialização nem larga experiência acumulada.

Grau III:

a) Concebe e formula planos anuais e plurianuais de produção, estrutura o aparelho produtivo e combina os factores produtivos necessários à obtenção da produção ou produções objecto da empresa;

b) Concebe projectos de investimento e realiza os respectivos estudos da viabilidade do empreendimento e a sua rentabilidade;

c) Orienta outros profissionais de engenharia e outros quadros técnicos superiores e, neste caso, responde perante a entidade patronal pelos resultados alcançados;

d) Emite parecer em questões de recrutamento de pessoal, de avaliação das qualidades profissionais dos seus

subordinados, de promoção e de licenciamento dos empregados da exploração.

Grau IV:

a) Realiza estudos requerendo elevada especialização e experiência profissional no campo da produção, em vista ao melhoramento das estruturas produtivas, e ou a introdução de inovações organizacionais, técnicas e tecnológicas susceptíveis de contribuir para o melhor aproveitamento dos recursos existentes;

b) Gere os *stocks* de factores de produção, elabora o programa de aprovisionamentos, define as especificações, escolhe as características dos biótipos vegetais e ou animais e promove as transacções com as firmas fornecedoras e transportadoras;

c) Dá parecer à entidade patronal sobre planos de reestruturação empresarial, sobre a aquisição do tipo de equipamento mais apropriado à peculiaridade da empresa ou estabelecimento, especificidades das produções e avalia as propostas orçamentais dos investimentos projectados;

d) Representa a entidade patronal nos contactos correntes com os organismos oficiais e profissionais e com os parceiros económicos relacionados com a empresa;

e) Estuda a evolução dos mercados e indica a oportunidade das vendas, as quantidades, a tipificação dos produtos e os preços e negocia com os agentes comerciais em representação da entidade patronal.

*Enxertador.* — É o trabalhador que executa trabalhos especializados de enxertia.

*Espalhador de química.* — É o trabalhador que executa trabalhos de cura química, utilizando quando necessário pulverizadores manuais ou mecanizados, cuja deslocação depende do esforço directo do trabalhador.

*Escriturário:*

1 — Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, ofícios, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; opera com computadores na óptica do utilizador; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, e estabelece o extracto de operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Estagiário:*

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

Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com computadores na óptica do utilizador.

2 — Para além da totalidade ou parte das tarefas descritas no n.º 1, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

*Ferramenteiro.* — É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e a operações simples de reparação. Controla as existências, faz aquisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento ou entrega.

*Fiel de armazém.* — É o trabalhador que tem sob a sua responsabilidade a guarda de produtos e utensílios em instalações, procedendo à pesagem, arrumações, controlo e registo das entradas e saídas de produtos e alfaias.

*Gadanhador.* — É o trabalhador que executa trabalhos de gadanha no corte de cereais, feno, ervas e plantas forraginosas, sendo os utensílios para esta função fornecidos pela entidade patronal.

*Guarda-florestal.* — É o trabalhador que assegura todas as acções de polícia florestal, orienta os trabalhos de campo no sector florestal e fiscaliza as áreas submetidas ao regime cinegético, de pesca e apícola, instruindo autos de notícia das infracções, exercendo funções de vigilância, nos termos do Decreto-Lei n.º 39 931, de 24 de Novembro de 1954, e demais legislação em vigor.

*Guarda de portas de água.* — É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o abrir e fechar dos canais.

*Guarda de propriedade.* — É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamento e materiais.

*Hortelão/trabalhador horto-florícola/horto-frutícola.* — É o trabalhador que executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adulações, mondas, arranque ou apanha de produtos horto-frutícolas e flores. Prepara, selecciona, calibra, embala ou desembala produtos horto-frutícolas, por métodos manuais

ou mecânicos, com vista ao seu armazenamento ou expedição. Pode eventualmente proceder à colheita e recolha dos produtos horto-frutícolas, bem como à recuperação e conservação das embalagens.

*Jardineiro.* — É o trabalhador especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite para fins comerciais.

*Licenciados em Engenharia ou Medicina Veterinária:*

Grau I. — Esta designação é aplicável aos licenciados com reduzida experiência profissional. O nível das funções susceptíveis de serem desempenhadas é enquadrável de entre as seguintes:

a) De uma forma geral prestam assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de actividade dentro da empresa, actuando seguindo as suas instruções detalhadas, orais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informação e instrução complementares, utilizam os elementos de consulta conhecidos e a experiência disponíveis na empresa ou a ela acessíveis;

b) Não desempenham funções de chefia hierárquica ou coordenação técnica de unidades estruturais permanentes da empresa, mas poderão orientar funcionalmente trabalhadores de qualificação inferior à sua ou executar estudos simples de apoio aos órgãos hierárquicos e centros de decisão da empresa;

c) Os problemas que lhes são cometidos terão uma amplitude restrita e um grau de complexidade compatível com a sua experiência e ser-lhes-ão claramente delimitados do ponto de vista das eventuais implicações com as políticas gerais, sectoriais e resultados da empresa, sua imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

Grau II. — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao desempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Tomam decisões autónomas e actuam por iniciativa própria no interior do seu domínio de actividade e no quadro de orientações que lhes são fornecidas, não sendo o seu trabalho supervisionado em pormenor ou recebendo instruções detalhadas quando se trate de situações invulgares ou problemas complexos;

b) Podem exercer funções de chefia hierárquica ou condução funcional de unidades estruturais permanentes de base ou grupos de trabalhadores de pequena dimensão ou actuar como assistentes de profissional mais qualificado que chefia estruturas de maior dimensão desde que na mesma não se incluam licenciados de qualificação superior ou igual à sua;

c) As decisões tomadas e soluções propostas, fundamentadas em critérios técnico-económicos adequados, serão necessariamente remetidas para os níveis competentes da decisão quando tenham implicações a nível das políticas gerais e sectoriais da empresa, seus resultados, imagem exterior ou posição no mercado e relações de trabalho no seu interior;

Grau III. — Esta designação aplica-se aos licenciados detentores de experiência profissional que habilite ao de-

sempenho de funções, cujo nível é enquadrável entre os pontos seguintes:

a) Dispõe de autonomia no âmbito do seu domínio de actividade, cabendo-lhes desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas à política do seu sector dentro da empresa. Avaliam autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou actuação dos sectores a seu cargo no plano das políticas gerais, posição externa e resultados. Fundamentam propostas de actuação para decisão superior quando tais implicações sejam susceptíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade;

b) Podem desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades intermédias da estrutura da empresa desde que na empresa não se integrem licenciados de qualificação superior ou igual à sua;

c) Os problemas e tarefas que lhes são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes.

*Limpador de árvores ou esgalhador.* — É o trabalhador que, utilizando predominantemente serras mecânicas ou ferramentas manuais, executa trabalhos que se destinam a fortalecer as árvores de grande ou médio porte, nomeadamente de ramos ou arbustos, operações que visam a manutenção, higiene e rejuvenescimento das plantas.

*Mestre lagareiro.* — É o trabalhador responsável pelo serviço de azeite e de todas as operações realizadas no lagar, coordenando a execução dos respectivos trabalhos.

*Motorista (pesados ou ligeiros).* — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar, sem execução mas responsavelmente, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustíveis e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, compete-lhe tomar as providências adequadas e recolher os elementos necessários para a apreciação pelas entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

*Moto-serrista.* — É o trabalhador que executa trabalhos com moto-serras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores.

*Oficial de construção civil.* — É o trabalhador que executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de cantarias, manilhas, tubos ou outros materiais cerâmicos a executar rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, verifica o trabalho por meio de fio-de-prumo, níveis, réguas, esquadras e outros instrumentos, utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e, quando assenta alvenarias com esquema, desenhado, interpreta o desenho.

*Oficial electricista.* — É o trabalhador que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

*Oficial metalúrgico.* — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas ou motores, bem como toda a gama de alfaías agrícolas, e executa trabalhos relacionados com esta mecânica.

*Operador de máquinas agrícolas/operador de máquinas industriais na agricultura.* — É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas pesadas e respectivas alfaías, escavadoras ou máquinas de terraplanagem, ripagem ou surribadores, e para a condução das quais se encontra habilitado.

*Ordenhador tratador de gado leiteiro.* — É o trabalhador que procede de maneira manual ou mecânica à ordenha, bem como tem a seu cargo a alimentação, tratamento e vigilância do gado, além de efectuar a limpeza das instalações e dos animais e eventualmente zelar pela conservação das vedações.

*Podador.* — É o trabalhador que executa determinadas tarefas, principalmente em vinhas e árvores de pequeno porte, operação que visa a manutenção e rejuvenescimento das plantas.

*Prático apícola.* — É o trabalhador que efectua trabalhos apícolas.

*Prático limacidícola.* — É o trabalhador que executa tarefas inerentes à cultura do caracol.

*Prático aquícola.* — É o trabalhador que executa trabalhos relacionados com a cultura das águas, especialmente em piscicultura, ostreicultura ou mitilicultura.

*Pré-oficial electricista.* — É o trabalhador que, com carteira profissional, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa o trabalho de menor responsabilidade.

*Resineiro.* — É o trabalhador que executa trabalhos necessários e conducentes à extracção de resina.

*Técnico de contabilidade agrícola.* — É o trabalhador que executa várias tarefas administrativas na exploração, que variam segundo a natureza e importância do escritório onde trabalha, tais como: redacções de relatório; cartas; exame e selecção de correspondência; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas de recibo; escrever em livros próprios as receitas e despesas, bem como outras operações contabilísticas; acessoriamente escreve à máquina e opera com máquinas de escritório, actuando também noutras tarefas administrativas.

*Telefonista.* — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas para o exterior. Responde, se necessário, a pedido de informações telefónicas.

*Tirador de cortiça amadia ou empilhador.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça amadia ou ao seu empilhamento.

*Tirador de cortiça falca.* — É o trabalhador que executa os trabalhos necessários e conducentes à extracção de cortiça falca.

*Tosquiador.* — É o trabalhador, de preferência habilitado com a respectiva carteira profissional, que corta lã aos ovinos, procedendo à sua selecção, ensacagem e armazenamento.

*Trabalhador de adega.* — É o trabalhador que durante a campanha da uva, dentro da adega, executa todas as tarefas necessárias à laboração, fabrico, envasilhamento de bebidas alcoólicas sob a orientação do adegueiro.

*Trabalhador agrícola.* — É o trabalhador que executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola e dos serviços relacionados com a exploração, as tarefas agrícolas inerentes ao bom funcionamento da mesma que não requeiram especialização, não possam ser enquadradas em

qualquer outra das categorias profissionais e que, pela sua natureza, exijam um notável dispêndio de esforço físico.

**Trabalhador avícola.** — É o trabalhador que procede à limpeza e desinfestação das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos de aviários.

**Trabalhador avícola qualificado.** — É o trabalhador responsável pela alimentação das aves, apanha de ovos, trabalhando nas salas de incubação. Colabora na vacinação.

**Trabalhador cunícola.** — É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, carrega e descarrega coelhos, rações e outros produtos cunícolas.

**Trabalhador cunícola qualificado.** — É o trabalhador responsável pela alimentação dos coelhos, cuida das crias e colabora na vacinação. Tem a seu cargo juntar as coelhas aos coelhos para cobrição, registando as respectivas datas, assim como as do nascimento das crias.

**Trabalhador de descasque/madeira.** — É o trabalhador que procede ao descasque de madeiras depois de se encontrarem cortadas.

**Trabalhador de estufas.** — É o trabalhador que em estufas procede a sementeiras, plantações, regas, montadas, adubações, arejamento, arranque ou apanha de plantas ou de frutos.

**Trabalhador de estufa qualificado viveirista.** — É o trabalhador que executa a preparação das terras, monta as estufas, faz sementeiras e tratamentos fitossanitários em plantas ou sementeiras em viveiros ou em estufas e poderá exercer funções de coordenação dos respectivos trabalhos em uma ou mais estufas ou viveiros.

**Trabalhador auxiliar.** — É o trabalhador que, normalmente coadjuvando o trabalhador agrícola, executa no âmbito da exploração agro-pecuária e silvícola tarefas não especializadas e que, pela sua natureza, exijam um esforço físico menor.

**Trabalhador de lagar.** — É o trabalhador que durante a campanha da azeitona, dentro do lagar de azeite, executa as tarefas necessárias à sua laboração sob a orientação do mestre.

**Trabalhador de salinas.** — É o trabalhador que procede ao ajuntamento do sal nas respectivas salinas, utilizando para o efeito o rodo.

**Trabalhador de valagem.** — É o trabalhador que procede à abertura e limpeza de valas de admissão ou escoamento de água, bem como à construção e conservação de valados. Os trabalhos de picar águas no inverno e desembocar valas não são considerados de valagem.

**Tractorista.** — É o trabalhador que conduz a manobra máquinas agrícolas de rodas e respectivos reboques e alfaís, cuidando da sua manutenção, e para condução dos quais se encontra habilitado com carta de condução.

**Tratador de gado/guardador ou campino.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a alimentação, tratamento, guarda e vigilância permanente do gado bovino, equino, suíno ou ovino, bem como proceder à limpeza das instalações dos animais e, eventualmente, zelar pela conservação das vedações.

**Trabalhador de escolha e secagem de tabaco.** — É o trabalhador que tem a seu cargo a colheita, transporte para estufa e demais operações relacionadas com a secagem do tabaco, bem como a escolha e selecção do mesmo depois de seco.

## ANEXO III

## Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
1	Engenheiro tec. agrícola de grau IV ..... Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária de grau III .....	1 019,50
2	Engenheiro téc. agrícola de grau III ..... Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária de grau II .....	846
3	Agente téc. agrícola de grau IV ..... Eng. téc. agrícola de grau II ..... Licenciado em Engenharia/Medicina Veterinária de grau I .....	788,50
4	Agente téc. agrícola de grau III ..... Eng. téc. agrícola de grau I .....	664
5	Agente téc. agrícola de grau II .....	602
6	Primeiro-escriurário .....	553,50
7	Agente téc. agrícola de grau I ..... Encarregado de exploração /feitor ..... Técnico de contabilidade agrícola ..... Segundo-escriurário .....	502,50
8	Oficial electricista ..... Oficial metalúrgico de 1.ª ..... Op. máquinas industriais (agricultura) .....	495
9	Telefonista ..... Terceiro-escriurário ..... Caixeiro .....	471
10	Adegueiro ..... Arrozeiro ..... Auxiliar de veterinária ..... Caldeireiro ou mestre caldeireiro ..... Carvoeiro ..... Encarregado de sector ..... Enxertador ..... Mestre lagareiro ..... Motorista de pesados ..... Motosserrista ..... Podador ..... Resineiro ..... Tirador de cortiça amadia ou empilhador ..... Tosquiador ..... Trabalhador avícola qualificado ..... Trabalhador cunícola qualificado ..... Trabalhador de estufa qualificado ou viveirista ..... Tractorista .....	465,50
11	Caixa de balcão ..... Oficial de construção civil de 1.ª ..... Oficial metalúrgico de 2.ª ..... Pré-oficial electricista .....	462,50
12	Apanhador de pinhas ..... Carpinteiro ..... Engarrafador ..... Estagiário de 2.º ano (escriurário) ..... Fiel de armazém ..... Motorista de ligeiros .....	457
13	Apontador ..... Alimentador de debulhadora ..... Cocheiro, tratador e desbastador de cavalos ... Empador ou armador de vinha ..... Espalhador de química .....	435,50



Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
13	Gadanhador ..... Guardas de portas de água ..... Guarda de propriedade ou guarda-florestal auxiliar (a) ..... Limpador de árvores ou esgalhador ..... Ordenhador e tratador de gado leiteiro ..... Prático apícola ..... Prático aquícola ..... Prático limacidícola ..... Tirador de cortiça falca ..... Trabalhador de adegas ..... Trabalhador de descasque/madeira ..... Trabalhador de estufas ..... Trabalhador de escolha e secagem de tabaco ..... Trabalhador de lagar ..... Trabalhador de valagem ..... Tratador de gado/guardador sem polvilhal ou campino .....	435,50
14	Caseiro ..... Capataz agrícola ..... Emetrador ou ajuntador ..... Oficial de construção civil de 2.ª ..... Estagiário do 1.º ano (escriturário) .....	432

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
15	Ajudante de electricista ..... Ajudante de motorista ..... Ajudante de tratador ou de ordenhador de gado leiteiro ..... Calibrador de ovos ..... Carregador e descarregador de sacos ..... Carreiro ou almocreve ..... Ferramenteiro ..... Guardador de gado com polvilhal ..... Hortelão/trabalhador horto-florícola/horto-frutícola ..... Jardineiro ..... Trabalhador avícola ..... Trabalhador cunícola ..... Trabalhador de salinas ..... Trabalhador agrícola .....	429
16	Trabalhador auxiliar/trabalhador indiferenciado	426

(a) Tratando-se de guarda-florestal auxiliar, auferir como remuneração mínima mensal o índice mais baixo do estipulado para a categoria de guarda-florestal da respectiva carreira da função pública, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 111/98, de 24 de Abril, e nos termos da Portaria n.º 88-A/2007, de 18 de Janeiro.

As funções do guarda-florestal auxiliar são as constantes do Decreto-Lei n.º 136/96, de 14 de Agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 231/96, de 30 de Novembro.

#### ANEXO IV

##### Remunerações mínimas diárias — Trabalho sazonal

Níveis de enquadramento	Salário por dia (em euros)	Proporcional de férias/hora (em euros)	Proporcional de sub. férias/hora (em euros)	Proporcional de sub. Natal/hora (em euros)	Salário/dia a receber com proporcionais (em euros)
10 .....	28,29	3,28	3,28	3,28	38,13
12 .....	27,11	3,11	3,11	3,13	36,50
13 .....	25,98	3,02	3,02	3,02	35,04
15 .....	24,86	2,92	2,92	2,92	33,62
16 .....	23,68	2,77	2,77	2,77	31,99

Lisboa, 17 de Outubro de 2008.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Évora:  
*Francisco Sampaio Soares*, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Distrito de Portalegre:

*Francisco Sampaio Soares*, mandatário.

Pela Associação de Agricultores do Concelho de Grândola:

*Francisco Sampaio Soares*, mandatário.

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

*Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*, mandatário.

#### Declaração

A direcção nacional da FESAHT — Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal declara que outorga esta convenção em representação do SINTAB — Sindicato dos Traba-

lhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Lisboa, 11 de Dezembro de 2008. — Pela Direcção Nacional/FESAHT: *Joaquim Pereira Pires* — *Maria Helena Tadeu Nunes Fonseca*.

Depositado em 8 de Janeiro de 2009, a fl. 30 do livro n.º 11, com o n.º 3/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

#### CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

As partes, nos termos do n.º 3 da cláusula 2.ª do CCT a seguir identificado, actualizaram apenas a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária do anterior CCT, para o sector de prestação de serviços de vigilância (segurança privada), cujo texto integral se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 2008.

## CAPÍTULO I

## Área, âmbito e vigência

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora até 31 Dezembro de 2009, renovando-se pelo período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

2 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzirão os seus efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2009.

3, 4, 5, 6, 7 e 8 — (*Mantêm-se.*)

## CAPÍTULO XI

## Segurança social

Cláusula 47.<sup>a</sup>

## Trabalhadores sinistrados

1, 2 e 3 — (*Mantêm-se.*)

4 — Os vigilantes de transporte de valores têm direito a um seguro de acidentes pessoais, cobrindo o risco profissional e garantindo, em caso de morte ou invalidez total e permanente, um capital de € 58 650,48, anualmente revisto em função da percentagem de aumento previsto para a tabela salarial do CCT.

## ANEXO II

## Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária — Outros subsídios

## A) Tabela salarial

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
I	Director de serviços . . . . .	1 203,35
II	Analista de sistemas . . . . . Contabilista/técnico de contas . . . . .	1 136,55
III	Chefe de serviços . . . . . Chefe de serviço de vendas . . . . .	1 069,77
IV	Chefe de divisão . . . . . Programador de informática . . . . . Técnico principal de electrónica . . . . .	1 004,07
V	Chefe de secção . . . . . Chefe de vendas . . . . . Secretário de gerência ou de administração . . . . .	936,17
VI	Encarregado de electricista . . . . . Encarregado de armazém . . . . . Técnico de electrónica . . . . . Técnico de telecomunicações . . . . . Chefe de brigada/supervisor . . . . . Vigilante-chefe de TVA . . . . .	889,10
VII	Técnico administrativo principal . . . . . Secretário de direcção . . . . .	828,88
VIII	Oficial electricista de sistemas de alarme . . . . . Vigilante-chefe/controlador . . . . .	760,99
IX	Vigilante de transporte de valores . . . . .	943,84
X	Técnico administrativo de 1.ª classe . . . . .	754,42

Nível	Categorias	Retribuições mínimas (euros)
XI	Caixa . . . . . Operador de valores . . . . . Operador informático . . . . . Encarregado de serviços auxiliares . . . . . Vendedor/consultor de segurança . . . . .	729,23
XII	Fiel de armazém . . . . .	694,20
XIII	Prospector de vendas . . . . . Recepcionista . . . . .	682,15
XIV	Técnico administrativo de 2.ª classe . . . . .	672,29
XV	Cobrador . . . . .	663,53
XVI	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	653,68
XVII	Telefonista . . . . . Vigilante . . . . . Contínuo . . . . . Porteiro/guarda . . . . .	629,60
XVIII	Estagiário de 1.ª classe . . . . . Empacotador . . . . . Servente ou auxiliar de armazém . . . . .	566,09
IXX	Pré-oficial electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	552,95
XX	Trabalhador de limpeza . . . . .	515,73
XXI	Ajudante de electricista de sistemas de alarme do 2.º ano . . . . .	500,39
XXII	Estagiário de 2.ª classe . . . . .	458,79
XXIII	Ajudante electricista de sistemas de alarme do 1.º ano . . . . .	424,84
XXIV	Paquete . . . . . Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 2.º período . . . . .	393,09
XXV	Aprendiz de electricista de sistemas de alarme do 1.º período . . . . .	366,81

## Notas

1 — Os salários relativos aos níveis XXIII, XXIV e XXV estão indexados aos salários mínimos nacionais.

## B) Subsídio de alimentação

O subsídio de alimentação, por cada dia de trabalho prestado, é de:

a) Para a categoria profissional de vigilante de transporte de valores corresponde ao valor de € 6,02;

b) Para todos os restantes trabalhadores corresponde ao valor de € 5,58.

## C) Subsídios de deslocação

Almoço ou jantar — € 10,40.

Dormida e pequeno-almoço — € 31,75.

Diária completa — € 52,56.

## D) Subsídios de função

Os trabalhadores que desempenhem as funções abaixo indicadas terão os seguintes subsídios:

Chefe de grupo — € 47,07/mês.

Escalador — € 157,67/mês.

Rondista de distrito — € 117,16/mês.

Caixa — € 41,60/mês.

Operador de valores — € 41,60/mês.

Empregado serviços externos — € 37,22/mês.

Cobrador — € 37,22/mês.

**Declaração**

Para cumprimento do disposto na alínea *h*) do artigo 543.º, conjugado com os artigos 552.º e 553.º, do Código de Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção de trabalho 29 empresas e 33 000 trabalhadores.

Lisboa, 18 de Dezembro de 2008.

Pela AESIRF — Associação Nacional das Empresas de Segurança Roubo e Fogo:

*Augusto de Moura Paes*, presidente do conselho coordenador.

Pela AES — Associação de Empresas de Segurança:

*Mateus Coelho Marques*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

SITese — Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços;

STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

STECAL — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;

Sindicato dos Profissionais de Escritório, Comércio, Indústria, Turismo, Serviços e Correlativos da Região Autónoma dos Açores;

Sindicato do Comércio, Escritório e Serviços — SIND-CES/UGT:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Técnicos de Vendas do Sul e Ilhas:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pelo SINDEL—Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Gabriel Marques da Silva Sadio*, mandatário.

Pelo SLEDA—Sindicato Livre dos Trabalhadores de Serviços, Limpeza, Portaria, Vigilância, Manutenção, Beneficência Doméstico e Afins:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Depositado em 12 de Janeiro de 2009, a fl. 30 do livro n.º 11, com o n.º 7/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**ACT entre a Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., e outras e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre as empresas acima referidas e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas foi acordada a revisão do acordo colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29

de Julho de 2004, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 28, de 29 de Julho de 2006, nos termos de seguida indicados, cujas alterações vão inseridas no texto consolidado que se anexa.

Os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária resultantes do presente acordo e acordados para 2007, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2007, excepto na parte relativa a ajudas de custo que produzem efeitos a 26 de Abril de 2007.

Os valores da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária resultantes do presente acordo e acordados para 2008 terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2008, excepto na parte relativa a ajudas de custo que produzem efeitos a partir de 26 de Maio de 2008.

**Cláusula 1.ª**

**Âmbito territorial**

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

**Cláusula 2.ª**

**Âmbito pessoal**

1 — O presente acordo é vertical e obriga as empresas que o outorgam, identificadas no anexo I, adiante designadas por empresas, bem como todos os seus trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, com as categorias constantes do anexo II.

2 — (*Igual.*)

3 — O presente acordo abrange 8 empresas, identificadas no anexo I, e potencialmente 646 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos II e III.

**Cláusula 3.ª**

**Vigência, denúncia, revisão**

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, salvo no que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses, sempre com efeitos a Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

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

**Cláusula 7.ª**

**Determinação da antiguidade**

1 — (*Igual.*)

2 — Será também contado para efeitos de antiguidade o tempo de serviço prestado a outras empresas outorgantes do presente acordo colectivo de trabalho.

3 — (*Igual ao anterior n.º 2.*)

**Cláusula 9.ª**

**Estágio de acesso a nova categoria**

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — O período de estágio conta para efeitos de antiguidade na categoria em que o trabalhador ingressou, após confirmação na mesma.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

- 1 — (*Igual.*)
- 2 — O período normal de trabalho pode ser definido pelas empresas em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia.
- 3 — (*Igual.*)
- 4 — Os períodos normais de trabalho referidos no n.º 1 serão adoptados até 1 de Janeiro de 2008 pelas empresas outorgantes que ainda pratiquem períodos normais de trabalho superiores.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### 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 — (*Igual.*)

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Mobilidade geográfica

- 1 — (*Igual.*)
- 2 — (*Igual.*)
- 3 — (*Igual.*)
- 4 — (*Igual.*)
- 5 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se factores de ponderação para determinação da existência de prejuízo sério, 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;
  - d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional de trabalhadores

- 1 — A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.
- 2 — A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.
- 3 — Salvo acordo em contrário, a cedência vigorará pelo prazo de cinco anos, renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

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

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

7 — O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

- 1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor mensal de € 42 para 2007 e de € 49 para 2008, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão na empresa.
- 2 — (*Igual.*)
- 3 — (*Igual.*)
- 4 — (*Igual.*)

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

- 1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de € 10,20 para 2007 e de € 10,70 para 2008, que será pago mensalmente.
- 2 — (*Igual.*)
- 3 — (*Igual.*)
- 4 — (*Igual.*)

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao serviço da empresa

- 1 — (*Igual.*)
- 2 — (*Igual.*)
- a) (*Igual.*)
- b) (*Igual.*)
- c) (*Igual.*)
- d) (*Igual.*)
- e) (*Igual.*)
- 3 — (*Igual.*)
- 4 — (*Igual.*)
- a) Em território português, € 48,10 para 2007 e € 49,40 para 2008;
- b) No estrangeiro, € 167,70 para 2007 e € 172,10 para 2008.
- 5 — (*Igual.*)

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 de € 15,10 para 2007 e de € 15,50 para 2008.

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — (*Igual.*)

10 — (*Igual.*)

11 — (*Igual.*)

12 — (*Igual.*)

13 — (*Igual.*)

14 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no montante de € 140 921,70 para 2007 e de € 144 585,70 para 2008.

15 — (*Igual.*)

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor de € 50 para 2007 e de € 51,30 para 2008.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

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 concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

Para 2007:

a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — € 26,80/trimestre;

b) 5.º e 6.º anos de escolaridade — € 37,80/trimestre;

c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 46,90/trimestre;

d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 56,90/trimestre;

e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — € 65,20/trimestre.

Para 2008:

a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — € 28/trimestre;

b) 5.º e 6.º anos de escolaridade — € 40/trimestre;

c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 49/trimestre;

d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 60/trimestre;

e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — € 70/trimestre.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

5 — (*Igual.*)

6 — (*Igual.*)

7 — (*Igual.*)

8 — (*Igual.*)

9 — É garantida uma indemnização no valor de € 140 921,70 para 2007 e de € 144 585,70 para 2008 a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — (*Igual.*)

2 — A realização das acções de formação preencherá, em média, trinta e cinco horas anuais por trabalhador.

3 — (*Igual ao anterior n.º 2.*)

4 — (*Igual ao anterior n.º 3.*)

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio a trabalhador-estudante

1 — As empresas concedem aos trabalhadores-estudantes um subsídio de estudo mensal no valor de € 18,50 para 2007 e de € 20 para 2008, desde que a frequência do curso seja considerada pela empresa como de interesse para o serviço, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, inclusive.

2 — O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto do ano seguinte, inclusive, desde que o trabalhador reúna as condições legais para beneficiar do estatuto de trabalhador estudante.

3 — O subsídio previsto nos números anteriores será aplicado a partir do ano lectivo de 2007-2008.

## ANEXO I

### Identificação das empresas outorgantes e respectiva actividade

Empresa	Actividade	CAE
Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A.	Instituição financeira de crédito (locação financeira, <i>factoring</i> e crédito).	64921
FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento imobiliários.	66300
CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A. ....	Administração, gestão e representação de fundos de investimento mobiliário.	66300
CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de pensões, S. A. ....	Administração, gestão e representação de fundos de pensões	66300
Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A. ....	Capital de risco	64992
CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A. ....	Actividades de consultoria em informática	62020
IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A. ....	Aquisição de imóveis para revenda e gestão imobiliária	68313
SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E. ....	Prestação de serviços às empresas agrupadas	68321

## ANEXO II

## Categorias profissionais

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
A — Direcção .....	Director .....	12
	Director-adjunto .....	11
	Subdirector .....	10
B — Chefia e técnicas .....	Técnico do grau I .....	10
	Coordenador de zona .....	9
	Chefe de departamento .....	9
	Técnico do grau II .....	8
	Chefe de serviço .....	8
	Técnico do grau III .....	7
	Chefe de secção .....	7
C — Apoio administrativo e operacional.	Técnico do grau IV .....	6
	Secretário .....	5
D — Auxiliares .....	Administrativo .....	3
	Telefonista/recepcionista .....	1
	Motorista/contínuo .....	1

## ANEXO III

## Descrição de funções

## Grupo A — Funções de direcção

*Director, director-adjunto e subdirector.* — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar a nível superior.

Poderá reportar directamente à administração.

Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

## Grupo B — Funções de chefia e técnicas

*Coordenador de zona.* — Assegura a coordenação do negócio de uma área geográfica, nas vertentes comercial e administrativa, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

*Chefe de departamento, chefe de serviço e chefe de secção.* — Organiza e coordena as actividades de um departamento, serviço ou secção, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

*Técnico do grau I.* — Desempenha funções de consultor dos órgãos de gestão, elaborando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou comercial que constituem suporte para as decisões ou para a concepção, preparação e controlo das estratégias e objectivos da empresa. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica podendo reportar à administração. Pode coordenar trabalhadores de grau igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em reuniões ou actos de natureza técnica.

*Técnico do grau II.* — Elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Exerce funções com autonomia técnica, sendo directamente responsável perante a respectiva chefia. O seu trabalho poderá ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode

coordenar técnicos ou outros trabalhadores de nível igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico do grau III.* — Dentro da sua área de especialidade e de acordo com orientações e directrizes superiores, elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Desempenha as suas funções com autonomia, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. Não tem funções de coordenação ou supervisão de outros trabalhadores, embora o possa fazer esporadicamente.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico do grau IV.* — Dentro da sua área de especialidade, executa ou colabora na elaboração de estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade sob orientação e controlo do superior hierárquico ou de técnico de grau superior.

Eventualmente poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

## Grupo C — Funções de apoio administrativo e operacional

*Secretário.* — Exerce funções de confiança junto da administração da empresa ou de uma direcção. Entre outras tarefas, estabelece contactos recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, redige actas das reuniões de trabalho, assegura o arquivo de documentos e ficheiros recebidos e processados, diligencia a preparação das salas para as assembleias e ou reuniões, faz e recebe telefonemas e distribui a correspondência.

*Administrativo.* — Executa actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial da área onde está inserido, de acordo com as orientações do seu superior hierárquico, com a autonomia inerente aos seus conhecimentos e experiência profissional.

Pode supervisionar o trabalho de trabalhadores de categoria igual ou inferior.

## Grupo D — Funções auxiliares

*Telefonista/recepcionista.* — Recebe os visitantes e dá explicações diversas, prestando assistência na recepção e encaminhamento para outros serviços. Presta serviço de atendimento telefónico, eventualmente numa central telefónica, encaminhando para os telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

*Motorista/contínuo.* — Executa tarefas de auxílio e apoio administrativo, internamente e no exterior e efectua serviço de condução quando necessário. Zela pela conservação das viaturas de serviço e acciona junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

## ANEXO IV

Tabela salarial para 2007

Níveis	Valor (euros)
13 .....	3 001,50
12 .....	2 612

Níveis	Valor (euros)
11 .....	2 279
10 .....	1 946
9 .....	1 612,50
8 .....	1 390
7 .....	1 168
6 .....	1 001,50
5 .....	891
4 .....	779
3 .....	668
2 .....	613
1 .....	557

Tabela salarial para 2008

Níveis	Valor (euros)
13 .....	3 074
12 .....	2 675
11 .....	2 334
10 .....	1 994,50
9 .....	1 654,50
8 .....	1 426,50
7 .....	1 198,50
6 .....	1 028
5 .....	915,50
4 .....	800,50
3 .....	688,50
2 .....	633
1 .....	576,50

Lisboa, 17 de Dezembro de 2008.

Pelas empresas Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A., CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A., IMO-CAIXA — Gestão Imobiliária, S. A., e SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.:

*Maria Sofia Gonçalves Saias*, mandatária.

*Rui Miguel Guerreiro de Moura*, mandatário.

*Fernando António Salsinha Amador*, mandatário.

*Joaquim Loiro Pereira da Rosa*, mandatário.

*José Carlos Paiva Eiras Antunes*, mandatário.

*Maria Teresa Vilar Nunes Soares da Cunha Moraes Sarmento*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*Aníbal José Costa Ribeiro*, mandatário.

*José António Freitas Simões*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.

*Domingos Ferreira Teixeira Guimarães*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*António José Real da Fonseca*, mandatário.

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Âmbito de aplicação e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito territorial

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

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito pessoal

1 — O presente acordo é vertical e obriga as empresas que o outorgam, identificadas no anexo I, adiante designadas por empresas, bem como todos os seus trabalhadores representados pelos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, com as categorias constantes do anexo II.

2 — São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, contratados em Portugal, tenham sido ou venham a ser colocados no estrangeiro.

3 — O presente acordo abrange 8 empresas, identificadas no anexo I, e potencialmente 646 trabalhadores, estando as profissões abrangidas pelo mesmo descritas nos anexos II e III.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia, revisão

1 — O presente acordo entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo o seu período de vigência de 24 meses, salvo no que respeita à tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária, que vigorarão por 12 meses, sempre com efeitos a Janeiro de cada ano.

2 — A denúncia e os processos de revisão reger-se-ão pelas normas legais que estiverem em vigor.

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

### CAPÍTULO II

#### Admissão e estatuto profissional

##### SECÇÃO I

##### Admissão

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Estágio

1 — As empresas podem conceder estágios, com a duração máxima de um ano, que tenham por objecto a adaptação dos conhecimentos académicos dos estagiários à vida activa, contribuindo assim para a promoção ou enriquecimento da sua experiência profissional.

2 — Na situação de estágio será atribuída uma bolsa mensal de valor correspondente ao nível imediatamente inferior ao nível mínimo da categoria para a qual se destina o estágio.

3 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, o período de estágio conta para a determinação da antiguidade.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão

1 — Compete às empresas contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo para os filhos dos trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho, cuja idade mínima é de 16 anos.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1 — O período experimental é regulado pelas disposições legais.

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

3 — Findo o período experimental, a admissão torna-se definitiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

## SECÇÃO II

### Estatuto profissional

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1 — A antiguidade conta-se a partir da data da admissão na empresa.

2 — Será também contado para efeitos de antiguidade o tempo de serviço prestado a outras empresas outorgantes do presente acordo colectivo de trabalho.

3 — Por acordo entre a empresa e o trabalhador poderão ser considerados, para efeitos de antiguidade, tempos de serviço prestados a outras entidades.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Classificação profissional

1 — Os trabalhadores são classificados nas categorias profissionais constantes do anexo II de acordo com as funções que desempenham, conforme descrição constante do anexo III.

2 — Os níveis mínimos correspondentes às categorias referidas no número anterior constam do anexo II.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Estágio de acesso a nova categoria

1 — O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de

um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

2 — Durante o período de estágio, o trabalhador mantém a retribuição correspondente à situação anterior, mas logo que seja confirmado na nova categoria terá direito às diferenças salariais desde o início do estágio.

3 — O período de estágio conta para efeitos de antiguidade na categoria em que o trabalhador ingressou, após confirmação na mesma.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Substituições temporárias

1 — Sempre que um trabalhador, prévia e expressamente autorizado pela hierarquia competente, substitua outro com categoria profissional superior, por um período igual ou superior a 30 dias, passará a receber, no mínimo, a retribuição fixada neste acordo para a categoria correspondente ao posto de trabalho de que é titular o trabalhador substituído.

2 — Entende-se por substituição temporária a ocupação por determinado trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontra temporariamente impedido, exercendo o substituto as funções normais correspondentes a esse posto de trabalho.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão.

2 — A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais e experiência demonstrados.

3 — A progressão consiste na atribuição de uma retribuição superior, sem alteração da categoria, e fundamenta-se no mérito dos trabalhadores, tendo em conta, nomeadamente, o desempenho e competências profissionais, as habilitações académicas, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa.

4 — As promoções e as progressões podem ocorrer em qualquer momento, dependendo das necessidades de gestão.

5 — Os dois tipos de evolução antes referidos, embora independentes, podem ocorrer total ou parcialmente em simultâneo.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Deveres das empresas

As empresas obrigam-se a:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo e das disposições legais aplicáveis;

b) Instituir ou manter procedimentos correctos e justos em todos os assuntos que envolvam relações com os trabalhadores;



c) Não exigir do trabalhador a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, como tal legalmente reconhecidos, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou na empresa;

d) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que aquele o solicite justificadamente;

e) Passar declarações de que o trabalhador, justificadamente, careça, contendo as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Proibição às empresas

É vedado às empresas:

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 na lei ou neste acordo;

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

e) Despedir sem justa causa o trabalhador.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste acordo e das disposições legais aplicáveis;

b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhes estejam confiadas;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Cumprir as ordens e directivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;

e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

f) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pela empresa;

g) Quando colocados em funções de direcção 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;

h) Prestar às hierarquias, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhes sejam solicitados;

i) Guardar lealdade à empresa, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócio.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Exercício da actividade sindical

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeada-

mente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

A empresa obriga-se a deduzir nas retribuições e a enviar aos sindicatos, até ao dia 10 de cada mês, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, se estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

A atribuição, pelas empresas, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores, não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

a) Exercício da actividade sindical;

b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;

c) Exercício de direitos reconhecidos aos trabalhadores-estudantes;

d) Exercício de funções públicas ou autárquicas;

e) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros, será observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses, que nas empresas tenham categoria e funções idênticas.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo do estabelecimento

1 — Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da empresa, os trabalhadores abrangidos serão integrados, sempre que possível, noutra estabelecimento da mesma ou noutra empresa outorgante.

2 — Se o trabalhador for integrado noutra empresa outorgante, esta proporcionar-lhe-á formação profissional.

## CAPÍTULO IV

### Prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Modo da prestação de trabalho

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Competência das empresas

Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, compete às empresas fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo inteiro e a tempo parcial**

1 — Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

2 — Os trabalhadores poderão prestar trabalho em regime de tempo parcial, a seu pedido, quando a lei lhes conceda essa faculdade ou quando haja acordo com a empresa.

3 — O regime de prestação de trabalho a tempo parcial deverá constar de documento escrito, com indicação da retribuição e do período de trabalho.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho a termo**

É permitida a celebração de contratos de trabalho a termo nas condições estabelecidas na lei.

### SECÇÃO II

#### **Tempo da prestação de trabalho**

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Períodos de funcionamento**

Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais, compete à empresa a fixação dos períodos de funcionamento dos serviços.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Períodos normais de trabalho**

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — O período normal de trabalho pode ser definido pelas empresas em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia.

3 — Há tolerância de quinze minutos para as transacções, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, não sendo, porém, de admitir que tal tolerância deixe de revestir carácter excepcional, devendo o acréscimo de trabalho ser pago quando perfizer quatro horas ou no termo de cada ano civil.

4 — Os períodos normais de trabalho referidos no n.º 1 serão adoptados até 1 de Janeiro de 2008 pelas empresas outorgantes que ainda pratiquem períodos normais de trabalho superiores.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Registo**

1 — As empresas devem manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2 — A duração do trabalho é apurada por um sistema de controlo de horários que permita a consulta dos tra-

balhadores e disponibilize a contabilização das horas de trabalho prestadas.

3 — O disposto nos números anteriores não dispensa a autorização e registo relativos ao trabalho suplementar.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho**

1 — Dentro dos condicionalismos previstos neste acordo e na lei, as empresas podem estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho normal;
- b) Horário de trabalho flexível;
- c) Horário de trabalho diferenciado;
- d) Horário de trabalho por turnos.

2 — O estabelecimento do horário de trabalho fora do período compreendido entre as 8 e as 20 horas depende da concordância expressa do trabalhador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho normal**

O horário de trabalho normal é o estabelecido pela empresa entre as 8 e as 20 horas, repartido entre dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho flexíveis**

O horário de trabalho flexível é aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diário são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Horários de trabalho diferenciados**

1 — O horário de trabalho diferenciado é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva num único período ou em dois ou mais períodos diários, com horas de entrada e saída fixas, e em que pelo menos um deles se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas.

2 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário diferenciado, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1 — O horário de trabalho por turnos é aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, de acordo com uma escala preestabelecida.

2 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos de trabalho fixados na cláusula 24.<sup>a</sup>

3 — A empresa pode pôr termo ao regime de horário por turnos, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 15 dias.

**Cláusula 31.<sup>a</sup>**

**Intervalos de descanso**

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a uma hora e não superior a duas horas.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho nos períodos de intervalo estabelecidos neste acordo, retomarão o serviço com igual atraso.

**Cláusula 32.<sup>a</sup>**

**Isenção de horário de trabalho**

1 — O regime de isenção de horário é o que se encontra legalmente estabelecido.

2 — Podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores integrados nas categorias de direcção, de chefia e técnicas e, bem assim, de secretário e motorista, todas previstas no anexo II.

3 — No acordo a estabelecer entre a empresa e o trabalhador deve constar, nomeadamente, a modalidade de isenção, a retribuição adicional e os prazos de denúncia.

**Cláusula 33.<sup>a</sup>**

**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 — Não são obrigados a prestar trabalho nocturno os trabalhadores que, por norma legal aplicável, a tal sejam dispensados e ainda os que apresentem motivos atendíveis, aceites pela empresa.

**Cláusula 34.<sup>a</sup>**

**Trabalho suplementar**

1 — Considera-se trabalho suplementar aquele que, sendo prestado fora dos períodos normais de trabalho, tiver sido, como tal, expressamente determinado ou autorizado pela empresa, através da hierarquia competente.

2 — O trabalho suplementar só poderá ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo, ou em casos de força maior ou, ainda, quando se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos para a empresa ou para a sua viabilidade.

3 — O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando evocando motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4 — A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vence quando o trabalhador perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou a acrescer às férias mediante acordo com a empresa.

6 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

7 — Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, pode ser substituído por remuneração em dobro do trabalho prestado no período correspondente à fruição desse direito.

8 — O limite máximo de horas de trabalho suplementar que cada trabalhador poderá prestar é o que se encontrar legalmente estabelecido.

**SECÇÃO III**

**Mobilidade**

**Cláusula 35.<sup>a</sup>**

**Mobilidade geográfica**

1 — Entende-se por transferência de local de trabalho a deslocação definitiva do trabalhador para outro local.

2 — Salvo estipulação em contrário, a empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele preste serviço.

3 — No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o mesmo.

4 — Verificando-se a transferência definitiva do local habitual de trabalho, por iniciativa da empresa, esta acordará com o trabalhador a forma de o compensar pelos prejuízos causados pela transferência. Na falta de acordo aplica-se o disposto na lei.

5 — Para os efeitos do disposto no n.º 2, consideram-se factores de ponderação para determinação da existência de prejuízo sério, 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;

d) Descendentes com idades inferiores a 16 anos.

**Cláusula 36.<sup>a</sup>**

**Cedência ocasional de trabalhadores**

1 — A empresa pode ceder temporariamente trabalhadores do seu quadro efectivo a outras entidades em que tal se justificar, designadamente por razões de natureza legal, financeira, económica, comercial ou social, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência e às respectivas condições.

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

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

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

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

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

7 — O trabalhador pode retirar o seu acordo à cedência, desde que o comunique por escrito às empresas cedente e cessionária com uma antecedência mínima de 90 dias.

8 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

## CAPÍTULO V

### Retribuição e outras prestações de natureza pecuniária

#### SECÇÃO I

#### Retribuição

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Definição de retribuição

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

2 — Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as 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 da empresa ao trabalhador.

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Tempo, local e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês.

2 — A empresa poderá pagar as retribuições por cheque ou depósito em conta bancária, assegurando que os trabalhadores possam delas dispor dentro do prazo referido no número anterior.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento discriminativo dos abonos e descontos efectuados conforme exigido pela lei.

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

sendo *Rm* 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 40.<sup>a</sup>

#### Tabela salarial

1 — A tabela salarial é a que consta do anexo iv.

2 — Sempre que a tabela salarial for actualizada, os trabalhadores terão direito a um aumento da sua retribuição em valor igual ao aumento ilíquido atribuído ao nível em que estão integrados.

##### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor mensal de € 42 para 2007 e de € 49 para 2008, por cada cinco anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão na empresa.

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

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

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

##### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias é igual à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2 — Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da maior retribuição mensal auferida durante o ano a que respeitam as férias.

3 — O subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias.

##### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a receber um subsídio de Natal de valor correspondente a um mês da maior retribuição mensal auferida no respectivo ano e que será pago com a retribuição de Novembro.

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

- No ano de admissão do trabalhador;
- No ano da cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, incluindo por morte;
- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa.

##### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Retribuição do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, ainda que o trabalhador tenha sido especialmente contratado para trabalhar em período nocturno.

## SECÇÃO II

## Outras prestações de natureza pecuniária

Cláusula 45.<sup>a</sup>

## Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de € 10,20 para 2007 e de € 10,70 para 2008, que será pago mensalmente.

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

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

4 — As faltas dos trabalhadores, quando em serviço do Sindicato, devidamente comprovadas por este, e que não impliquem perda de retribuição, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

## Falhas de caixa

1 — Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, a empresa assume as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

2 — Para os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste acordo estejam a receber abono para falhas este será integrado no seu vencimento.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

## Remuneração de trabalho suplementar

A remuneração do trabalho suplementar será superior à remuneração normal em:

a) Em dias normais de trabalho:

50 % na primeira hora;

75 % nas horas ou fracções subsequentes;

b) 100 % para as horas prestadas em dia de descanso semanal e feriados.

Cláusula 48.<sup>a</sup>

## Deslocações ao serviço da empresa

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 pela empresa 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, a empresa pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com

a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da empresa para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:  $0,30 \times \text{preço da gasolina sem chumbo 98}$ ;

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a empresa.

3 — As despesas de alojamento serão reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, podendo a empresa determinar a categoria da unidade hoteleira a utilizar ou o valor máximo a pagar por diária.

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

a) Em território português, € 48,10 para 2007 e € 49,40 para 2008;

b) No estrangeiro, € 167,70 para 2007 e € 172,10 para 2008.

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 de € 15,10 para 2007 e de € 15,50 para 2008.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, a empresa 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 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou inter-ilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência, durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 5 desta cláusula.

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

12 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas diferente do previsto nos números anteriores.

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

14 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, no montante de € 140 921,70 para 2007 e de € 144 585,70 para 2008.

15 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 69.<sup>a</sup>, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

1 — É atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, no valor de € 50 para 2007 e de € 51,30 para 2008.

2 — O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até Agosto do ano em que perfizer 6 anos.

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

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

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 concessão do subsídio familiar a crianças e jovens:

Para 2007:

- a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — € 26,80/trimestre;
- b) 5.º e 6.º anos de escolaridade — € 37,80/trimestre;
- c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 46,90/trimestre;
- d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 56,90/trimestre;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — € 65,20/trimestre.

Para 2008:

- a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade — € 28/trimestre;
- b) 5.º e 6.º anos de escolaridade — € 40/trimestre;
- c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade — € 49/trimestre;
- d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade — € 60/trimestre;
- e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior — € 70/trimestre.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Nos serviços que funcionem, ininterruptamente ou não, aos sábados, domingos e feriados e independentemente do tipo do horário adoptado, os dias de descanso semanal deverão coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo.

3 — Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, ou a acrescer às férias mediante acordo com a empresa.

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pela empresa.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### 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 serão observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Véspera de Natal

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

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a gozar, em cada ano civil, 25 dias úteis de férias remuneradas, período este que prejudica o acréscimo de dias previsto no Código do Trabalho em função da assiduidade.

2 — No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4 — Da aplicação do disposto nos n.ºs 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5 — 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.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e o trabalhador. Na falta de acordo, cabe à empresa a marcação do período de férias, o qual, neste caso, deverá ser fixado entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

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 — As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a empresa e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4 — Na marcação dos períodos de férias será, na medida do possível, assegurado o gozo simultâneo de férias pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço das empresas subscritoras deste acordo.

5 — A empresa elaborará e divulgará em cada instalação, até 15 de Abril, o mapa geral de férias referente a cada ano.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Alteração da marcação do período de férias

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

2 — Em caso de doença ou parto durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

3 — No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início do evento, bem como o do seu termo, podendo a empresa exigir prova do facto comunicado, para o que o trabalhador deverá sempre indicar a morada onde pode ser encontrado.

4 — Nas situações previstas nos números anteriores, a marcação do novo período de férias será efectuada nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Férias dos trabalhadores em situação de suspensão do contrato por impedimento prolongado e licença sem retribuição

1 — No ano da suspensão do contrato ou do início da licença sem retribuição, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento ou da licença, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos no n.º 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito a férias, pode o trabalhador gozar esse direito até 30 de Abril do ano subsequente.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, incluindo a morte do trabalhador, a empresa 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 propor-

cionais 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.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Faltas

1 — Entende-se por falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3 — A soma das ausências a que se refere o número anterior abrange apenas as ausências ocorridas no respectivo ano civil.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Nos termos da lei, são consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos do artigo 455.º do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim

no primeiro grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastos e madrastas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

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

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — Além das normas legais aplicáveis, a comunicação e a prova das faltas justificadas deverão obedecer às disposições seguintes:

a) As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias;

b) Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível;

c) A prova dos factos invocados para justificação das faltas deve ser feita no prazo máximo de cinco dias úteis a contar da verificação dos mesmos, salvo caso de força maior ou se tal prova for dispensada pela empresa.

2 — O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a empresa decidir o contrário.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente de retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas pela empresa poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Complemento do subsídio de doença e verificação das respectivas faltas

1 — Em caso de baixa por motivo de doença, a empresa complementarará o subsídio pago pela segurança social até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores, durante o período de 90 dias seguidos ou 120 interpolados, em cada ano civil, e até à percentagem máxima de 35 % sobre a respectiva remuneração mensal ilíquida.

2 — O disposto no número anterior só se aplica aos dias de baixa considerados pela segurança social como dando direito ao subsídio.

3 — A empresa pode, em qualquer momento, proceder à verificação das situações de doença.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas injustificadas

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

2 — As faltas injustificadas podem determinar, nos termos da lei, a instauração de processo disciplinar.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas 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 úteis de férias, ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

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

3 — Se o trabalhador, impedido de prestar serviço por detenção ou prisão, não vier a ser condenado por decisão judicial transitada em julgado, aplicar-se-á o disposto no número anterior, salvo se, entretanto, o contrato tiver sido rescindido com fundamento em justa causa.

4 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

5 — O contrato caducará a partir do momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

6 — 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 67.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1 — A empresa poderá conceder licenças sem retribuição a solicitação escrita dos trabalhadores.

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



3 — Durante o mesmo período mantém-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

4 — A empresa poderá pôr termo à licença sem retribuição, se o trabalhador a utilizar para fim diverso daquele para que foi concedida.

## CAPÍTULO VII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Segurança, higiene e saúde no trabalho

As empresas devem organizar serviços de segurança, higiene e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, nos termos legalmente estabelecidos.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, os trabalhadores e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, nos termos da respectiva legislação.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta ou de incapacidade temporária parcial que impeça a prestação de trabalho, a empresa complementará o subsídio pago pela seguradora até perfazer a remuneração mensal líquida dos trabalhadores.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial que não impeça a prestação de trabalho, a empresa deverá atribuir ao trabalhador serviços compatíveis com o seu estado, pagando-lhe a retribuição por inteiro.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia igual a 80 % da retribuição efectiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, como tal definido na lei, até ao limite de 100 % da mesma retribuição e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial igual ou superior a 30 %, o trabalhador tem direito a uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho e ao subsídio previsto na lei para situações de elevada incapacidade permanente, quando a incapacidade permanente parcial for igual ou superior a 70 %.

7 — Em caso de incapacidade permanente parcial inferior a 30 %, o trabalhador tem direito ao capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

8 — Nos casos de incapacidade permanente parcial para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, a empresa deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

9 — É garantida uma indemnização no valor de € 140 921,70 para 2007 e de € 144 585,70 para 2008 a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

## CAPÍTULO VIII

### Formação

#### SECÇÃO I

#### Formação profissional

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1 — Sem prejuízo do disposto na lei, as empresas devem fomentar a formação e o aperfeiçoamento profissional, não só com o objectivo de melhorar os níveis de produtividade dos seus trabalhadores e de assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos mesmos, mas ainda como condição necessária para o acesso destes a funções mais qualificadas e para permitir reconversões, quando necessárias, e adaptações às novas tecnologias.

2 — A realização das acções de formação preencherá, em média, trinta e cinco horas anuais por trabalhador.

3 — A frequência de cursos de formação ou de reciclagem, promovidos pela empresa, não pode prejudicar o trabalhador na sua retribuição e regalias.

4 — Sempre que os cursos sejam ministrados fora do local habitual de trabalho, ou ultrapassem os limites de duração normal dos períodos de trabalho, são estabelecidas, caso a caso, as condições de deslocação e de pagamento das horas que excedam aqueles limites. Na falta dessa definição, aplicar-se-ão as normas sobre deslocações em serviço e as horas são pagas como se de trabalho normal se tratasse.

#### SECÇÃO II

#### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### Trabalhador-estudante

1 — As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes ao trabalhador-estudante.

2 — As empresas promoverão, pela forma que considerem mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>-A

#### Subsídio a trabalhador-estudante

1 — As empresas concedem aos trabalhadores-estudantes um subsídio de estudo mensal no valor de € 18,50 para 2007 e de € 20 para 2008, desde que a frequência do curso seja considerada pela empresa como de interesse para o serviço, considerando-se sempre de interesse os níveis de ensino até ao 12.º ano de escolaridade, inclusive.

2 — O subsídio de estudo é devido de Setembro de cada ano a Agosto do ano seguinte, inclusive, desde que o trabalhador reúna as condições legais para beneficiar do estatuto de trabalhador-estudante.

3 — O subsídio previsto nos números anteriores será aplicado a partir do ano lectivo de 2007-2008.

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — As empresas têm poder disciplinar sobre os seus trabalhadores, de acordo com as normas estabelecidas no presente acordo e na lei.

2 — As empresas exercem o poder disciplinar por intermédio do conselho de administração ou dos superiores hierárquicos do trabalhador, mediante delegação daquele.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Infracção e procedimento disciplinar

1 — Considera-se infracção disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei e por este acordo.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o conselho de administração da empresa ou o superior hierárquico do trabalhador com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

3 — O procedimento disciplinar para aplicação da sanção de despedimento rege-se pelo disposto no Código do Trabalho, salvo quanto aos prazos para apresentação da defesa, para a emissão do parecer da Comissão de Trabalhadores e para a prolação da decisão disciplinar, a que se aplica o regime constante deste acordo.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — As sanções aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infracção disciplinar são as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2 — As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 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 não pode exceder, por cada infracção, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Registo de sanções

A empresa manterá devidamente actualizado o registo de sanções disciplinares, nos termos da lei.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

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

2 — Iniciado o procedimento disciplinar, a empresa pode também suspender o trabalhador antes da entrega da nota de culpa, sem perda de retribuição, se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente.

3 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de Comissão de Trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais de trabalho e praticar as actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — O exercício do poder disciplinar implica a averiguação dos factos, circunstâncias ou situações em que a alegada violação foi praticada, mediante processo disciplinar.

2 — São asseguradas ao trabalhador as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação deve ser fundamentada na violação das disposições legais aplicáveis, de normas deste acordo ou de regulamentos internos da empresa e deve ser levada ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa remetida por carta registada com aviso de recepção ou entregue directamente;

b) Na comunicação que acompanha a nota de culpa, ou nesta, deve o trabalhador ser avisado de que a empresa pretende aplicar-lhe a sanção de despedimento com justa causa, se tal for a intenção daquela, e esclarecido de que, com a sua defesa, deve indicar as testemunhas e outros meios de prova de que se queira servir;

c) 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. Se o trabalhador tiver constituído advogado poderá este requerer a confiança do processo para exame no seu escritório;

d) Devem ser inquiridas as testemunhas indicadas pelo trabalhador até ao limite de 10, no total, e de 3 por cada facto descrito na nota de culpa, sendo da responsabilidade do trabalhador a apresentação das mesmas no local e nas datas indicadas pelo instrutor do processo;

e) O arguido tem direito a assistir aos actos de instrução do processo disciplinar;

f) Na aplicação das sanções disciplinares serão ponderadas todas as circunstâncias, devendo a decisão do processo ser comunicada ao trabalhador, por escrito, com indicação dos fundamentos considerados provados.

3 — Finda a instrução a comissão de trabalhadores tem o prazo de 15 dias úteis para juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior a empresa dispõe de 60 dias úteis para proferir a decisão final, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

5 — O processo disciplinar só pode ser declarado nulo nos casos previstos na lei.

6 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

7 — Só serão atendidos para fundamentar o despedimento com justa causa os factos para o efeito expressamente invocados na nota de culpa e na decisão do processo, referidos nas alíneas a) e f) do n.º 2.

## CAPÍTULO X

### Maternidade e paternidade

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1 — As empresas estão obrigadas a cumprir as disposições legais referentes à protecção da maternidade e paternidade.

2 — As empresas promoverão, pela forma que considerem mais adequada, nomeadamente por afixação nos locais de trabalho, informações sobre os direitos conferidos pela legislação referida no número anterior.

## CAPÍTULO XI

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Princípio da maior favorabilidade

O regime contido neste acordo é considerado globalmente mais favorável para os trabalhadores da empresa do que o resultante de instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, de disposições legais supletivas ou de procedimentos internos por ele substituídos, eliminados ou prejudicados.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Transição de regimes

1 — As empresas procederão, até 31 de Dezembro de 2004, à atribuição e ou à revisão das categorias profissionais de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo II, tendo em conta o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.

2 — A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício de funções.

## ANEXO I

### Identificação das empresas outorgantes e respectiva actividade

Empresa	Actividade	CAE
Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A.	Instituição financeira de crédito (locação financeira, <i>factoring</i> e crédito).	64921
FUNDIMO — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.	Administração, gestão e representação de fundos de investimento imobiliários.	66300
CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A. ....	Administração, gestão e representação de fundos de investimento mobiliário.	66300
CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de pensões, S. A. ....	Administração, gestão e representação de fundos de pensões	66300
Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A. ....	Capital de risco	64992
CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A. ....	Actividades de consultoria em informática	62020
IMOCAIXA — Gestão Imobiliária, S. A. ....	Aquisição de imóveis para revenda e gestão imobiliária.	68313
SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E. ....	Prestação de serviços às empresas agrupadas	68321

## ANEXO II

### Categorias profissionais

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
A — Direcção	Director	12
	Director-adjunto	11
	Subdirector	10
B — Chefia e técnicas	Técnico do grau I	10
	Coordenador de zona	9
	Chefe de departamento	9
	Técnico do grau II	8
	Chefe de serviço	8
	Técnico do grau III	7
	Chefe de secção	7
	Técnico do grau IV	6

Grupos funcionais	Categorias	Níveis mínimos
C — Apoio administrativo e operacional	Secretário	5
	Administrativo	3
D — Auxiliares	Telefonista/recepcionista	1
	Motorista/contínuo	1

## ANEXO III

### Descrição de funções

#### Grupo A — Funções de direcção

*Director, director-adjunto e subdirector.* — É o trabalhador que toma decisões nas unidades de trabalho na esfera da

sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da empresa. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Elabora propostas de decisão a tomar a nível superior.

Poderá reportar directamente à administração.

Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

#### Grupo B — Funções de chefia e técnicas

*Coordenador de zona.* — Assegura a coordenação do negócio de uma área geográfica, nas vertentes comercial e administrativa, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

*Chefe de departamento, chefe de serviço e chefe de secção.* — Organiza e coordena as actividades de um departamento, serviço ou secção, de acordo com as orientações e políticas superiormente definidas.

*Técnico do grau I.* — Desempenha funções de consultor dos órgãos de gestão, elaborando pareceres, estudos e análises de natureza técnica e ou comercial que constituem suporte para as decisões ou para a concepção, preparação e controlo das estratégias e objectivos da empresa. Exerce as suas funções com completa autonomia técnica podendo reportar à administração. Pode coordenar trabalhadores de grau igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em reuniões ou actos de natureza técnica.

*Técnico do grau II.* — Elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Exerce funções com autonomia técnica, sendo directamente responsável perante a respectiva chefia. O seu trabalho poderá ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior. Pode coordenar técnicos ou outros trabalhadores de nível igual ou inferior.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico do grau III.* — Dentro da sua área de especialidade e de acordo com orientações e directrizes superiores, elabora estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade. Desempenha as suas funções com autonomia, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. Não tem funções de coordenação ou supervisão de outros trabalhadores, embora o possa fazer esporadicamente.

Poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

*Técnico do grau IV.* — Dentro da sua área de especialidade, executa ou colabora na elaboração de estudos e pareceres de natureza técnica, informática e ou comercial, propõe soluções, processos ou diligências e concretiza acções e operações inerentes à sua actividade sob orientação e controlo do superior hierárquico ou de técnico de grau superior.

Eventualmente poderá representar a empresa em assuntos da sua especialidade.

#### Grupo C — Funções de apoio administrativo e operacional

*Secretário.* — Exerce funções de confiança junto da administração da empresa ou de uma direcção. Entre outras tarefas, estabelece contactos recolhendo e fornecendo informações junto de terceiros, redige actas das reuniões

de trabalho, assegura o arquivo de documentos e ficheiros recebidos e processados, diligencia a preparação das salas para as assembleias e ou reuniões, faz e recebe telefonemas e distribui a correspondência.

*Administrativo.* — Executa actividades de carácter administrativo, operativo ou comercial da área onde está inserido, de acordo com as orientações do seu superior hierárquico, com a autonomia inerente aos seus conhecimentos e experiência profissional.

Pode supervisionar o trabalho de trabalhadores de categoria igual ou inferior.

#### Grupo D — Funções auxiliares

*Telefonista/recepcionista.* — Recebe os visitantes e dá explicações diversas, prestando assistência na recepção e encaminhamento para outros serviços. Presta serviço de atendimento telefónico, eventualmente numa central telefónica, encaminhando para os telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas e para o exterior.

*Motorista/contínuo.* — Executa tarefas de auxílio e apoio administrativo, internamente e no exterior e efectua serviço de condução quando necessário. Zela pela conservação das viaturas de serviço e acciona junto da hierarquia os mecanismos necessários à sua manutenção.

### ANEXO IV

Tabela salarial para 2007

Níveis	Valor (euros)
13 .....	3 001,50
12 .....	2 612
11 .....	2 279
10 .....	1 946
9 .....	1 612,50
8 .....	1 390
7 .....	1 168
6 .....	1 001,50
5 .....	891
4 .....	779
3 .....	668
2 .....	613
1 .....	557

Tabela salarial para 2008

Níveis	Valor (euros)
13 .....	3 074
12 .....	2 675
11 .....	2 334
10 .....	1 994,50
9 .....	1 654,50
8 .....	1 426,50
7 .....	1 198,50
6 .....	1 028
5 .....	915,50
4 .....	800,50
3 .....	688,50
2 .....	633
1 .....	576,50

Lisboa, 17 de Dezembro de 2008.

Pelas empresas Caixa Leasing e Factoring — Instituição Financeira de Crédito, S. A., FUNDIMO — Sociedade

Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A., CAIXAGEST — Técnicas de Gestão de Fundos, S. A., CGD Pensões — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., Caixa Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., CAIXANET — Telemática e Comunicações, S. A., IMO-CAIXA — Gestão Imobiliária, S. A., e SOGRUPO IV — Gestão de Imóveis, A. C. E.:

*Maria Sofia Gonçalves Saias*, mandatária.

*Rui Miguel Guerreiro de Moura*, mandatário.

*Fernando António Salsinha Amador*, mandatário.

*Joaquim Loiro Pereira da Rosa*, mandatário.

*José Carlos Paiva Eiras Antunes*, mandatário.

*Maria Teresa Vilar Nunes Soares da Cunha Morais Sarmento*, mandatária.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*Aníbal José Costa Ribeiro*, mandatário.

*José António Freitas Simões*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.

*Domingos Ferreira Teixeira Guimarães*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*António José Real da Fonseca*, mandatário.

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.

Depositado em 9 de Janeiro de 2009, a fl. 30 do livro n.º 11, com o n.º 5/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

### **ACT entre o Banco Comercial Português e outros e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre as entidades empregadoras do Grupo Banco Comercial Português abaixo signatárias, por um lado, e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, o Sindicato dos Bancários do Norte e o Sindicato dos Bancários do Centro, por outro, é celebrado o presente acordo de revisão do acordo colectivo de trabalho do Grupo Banco Comercial Português, Sindicato dos Bancários do Centro, Sindicato dos Bancários do Norte e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001, 16, de 29 de Abril de 2003, 4, de 29 de Janeiro de 2005, e 33, de 8 de Setembro de 2006 (ACT), nos seguintes termos:

Considerando que:

a) Com a denúncia e resposta à proposta negocial em 31 de Outubro de 2006 e 30 de Novembro do mesmo ano, as partes iniciaram um processo de negociação da revisão do ACT, o qual culminou em acordo firmado em 12 de Abril de 2007;

b) Deste acordo consta a actualização da tabela de vencimentos e restantes cláusulas de expressão pecuniária para 2007, bem como a revisão do clausulado do ACT respeitante ao plano complementar de pensões, com vista a reflectir, em conformidade com a vontade das partes,

o estabelecimento, com efeitos a partir de 2006, de um plano de contribuição definida para a generalidade dos trabalhadores das empresas do Grupo, bem como outras alterações constantes dos contratos constitutivos dos fundos de pensões, conforme consta do texto acordado para as cláusulas 113.ª, 122.ª, 123.ª e 124.ª e reflectido também no aditamento ao ACT dos anexos XI e XII;

c) Com a denúncia e resposta à proposta negocial em 22 de Novembro de 2007 e 10 de Janeiro de 2008, as partes iniciaram novo processo de negociação da revisão do ACT, o qual culminou em acordo alcançado em 14 de Julho de 2008;

d) Deste acordo consta a actualização da tabela de vencimentos e restantes cláusulas de expressão pecuniária para 2008, bem como a revisão do clausulado do ACT respeitante às cláusulas 21.ª, 22.ª, 28.ª, 39.ª e 146.ª, ao aditamento da cláusula 43.ª-A, bem como à alteração dos anexos III, IV, VI, VII, VIII;

as partes acordam:

I — Alterar as cláusulas 21.ª, 22.ª, 28.ª, 39.ª, 113.ª, 122.ª, 123.ª, 124.ª e 146.ª, aditar a cláusula 43.ª-A, bem como alterar os anexos III (2007 e 2008), IV (2007 e 2008), VI, VII (2007 e 2008) e VIII, e adicionar os anexos XI e XII, todos do ACT, os quais substituem e revogam as correspondentes disposições do mesmo acordo, nos termos seguintes:

#### **Cláusula 21.ª**

##### **Promoções e progressões**

- 1 — .....
- 2 — (*Anterior n.º 3.*)
- 3 — (*Anterior n.º 4.*)

#### **Cláusula 22.ª**

##### **Correcção da retribuição de base**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....
- 6 — Nas revisões anuais da tabela de vencimentos, as prestações remuneratórias, pagas de forma regular e periódica, directa ou indirectamente pela instituição ao trabalhador, não podem ser objecto de eliminação, redução, integração ou absorção noutra parcela remuneratória.

#### **Cláusula 28.ª**

##### **Estágio de acesso a categoria superior**

- 1 — .....
- 2 — O período de estágio conta para a antiguidade na categoria.
- 3 — (*Anterior n.º 2.*)
- 4 — (*Anterior n.º 3.*)

#### **Cláusula 39.ª**

##### **Horário do trabalhador-estudante**

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....

4 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

5 — (Anterior n.º 4.)

6 — (Anterior n.º 5.)

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### Falhas de caixa

Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques ou actos similares, a entidade empregadora assume todas as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

- 1 — .....
- 2 — .....
- 3 — .....
- 4 — .....
- 5 — .....

6 — Os benefícios contemplados no plano complementar do contrato constitutivo do fundo de pensões das instituições signatárias são passíveis de alteração, nos termos previstos no n.º 5 anterior e da legislação em vigor, sem prejuízo dos direitos adquiridos pelos trabalhadores e beneficiários abrangidos pelo plano complementar atualmente em vigor.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — Aos trabalhadores em efectividade de funções serão atribuídos os benefícios contemplados no plano complementar, nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (Fundo I) e pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões Millennium BCP Contribuição Definida (Fundo II).

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se por:

a) «Plano complementar» o conjunto de regras estabelecidas pelos contratos constitutivos dos fundos de pensões visando a atribuição de benefícios complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;

b) «Return on equity (ROE) consolidado do Banco Comercial Português» o resultante dos documentos de prestação de contas consolidadas apresentadas pelo Banco Comercial Português, S. A., nos termos legais;

c) .....

d) .....

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Benefícios

1 — Os benefícios contemplados no plano complementar a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior são,

na data de entrada em vigor do presente acordo, os seguintes:

a) Benefícios complementares da pensão de velhice:

i) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante que foi sendo acumulado, com cumprimento das condições previstas no n.º 1 da cláusula 124.<sup>a</sup>, na conta participante prevista no Fundo II, para todos os trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;

ii) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na conta reserva prevista no Fundo I, para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais admitidos até 21 de Setembro de 2006, desde que estes atinjam as condições de reforma enquanto trabalhadores do associado;

iii) Nas situações em que o valor total da pensão de velhice — resultante do somatório da pensão do plano base ou da pensão do regime geral de segurança social com a pensão do plano complementar prevista na alínea i) ou nas alíneas i) e ii) anteriores (valor A) — for inferior ao valor que resultaria da aplicação do plano de pensões previsto no Fundo I, na versão em vigor até 21 de Setembro de 2006 (valor B), é garantida uma pensão mensal vitalícia de montante objectivamente determinado pela diferença entre os dois referidos valores, para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais admitidos até àquela data, desde que estes atinjam as condições de reforma enquanto trabalhadores do associado;

b) Benefícios complementares da pensão por invalidez total e permanente — correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 100 % da remuneração efectiva do participante àquela data e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante;

c) Benefícios complementares da pensão de sobrevivência por morte de trabalhadores no activo — correspondentes ao valor da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efectiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante;

d) Benefícios complementares da pensão de sobrevivência por morte de trabalhadores reformados — correspondentes ao valor, à data da morte do beneficiário reformado, da diferença entre, por um lado, 50 % da pensão de velhice ou de invalidez auferida ao abrigo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português pelo

beneficiário àquela data e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo e das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito; a estes benefícios podem acrescer os decorrentes da transformação do montante acumulado na conta participante, conforme a opção tomada pelo falecido quanto à reversibilidade ou não da pensão a favor do cônjuge.

2 — Para o cálculo do valor A e do valor B previstos no n.º 1, alínea a), subalínea iii), são considerados, de entre todos os exercícios em que o trabalhador seja participante dos Fundos I e II, apenas aqueles que se mostrarem relevantes nas condições previstas no n.º 1 da cláusula 124.<sup>a</sup> (ou nas condições equivalentes previstas no Fundo I, na versão em vigor até 21 de Setembro de 2006).

3 — Para efeito do previsto no n.º 1, alínea b), o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Regras de aplicação

1 — Para a atribuição dos benefícios contemplados no Fundo II só serão considerados os exercícios em que se tenham verificado, cumulativamente, os requisitos em cada momento previstos no contrato constitutivo e no contrato de gestão do Fundo de Pensões Millennium BCP Contribuição Definida relativos à *performance* financeira do Banco Comercial Português e ao resultado decorrente do processo de avaliação interna, designadamente:

a) O *return on equity* (ROE) consolidado do Banco Comercial Português tenha sido, em cada exercício, igual ou superior ao fixado para o efeito no contrato de gestão;

b) O trabalhador não se encontre na situação de pré-reforma e em cada ano não tenha sido classificado com nota «E» por aplicação do sistema de incentivos em vigor na instituição.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se que a classificação obtida em cada ano pelos representantes sindicais ausentes nos termos previstos na cláusula 11.<sup>a</sup> é superior à nota prevista na referida alínea.

3 — As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do plano complementar previsto no Fundo I caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades patronais associadas do Fundo, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

4 — Os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo Fundo II conferem direitos adquiridos, pelo que o trabalhador tem direito aos benefícios previstos no Fundo II mesmo que cesse o vínculo laboral por razão que não a que determina a atribuição do benefício.

5 — .....

6 — Dos anexos XI e XII consta cópia do clausulado dos contratos constitutivos do Fundo I e do Fundo II em vigor

à data da revisão de 2008 do presente ACT, reconhecendo-se que a sua elaboração ou alteração não fica sujeita à presente contratação.

#### Cláusula 146.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 179 129,34 ou € 200 203,38 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

2 — .....

#### ANEXO III

##### Tabela de vencimentos

##### Ano de 2007

Níveis	Retribuições mínimas (em euros)
20 .....	5 047,55
19 .....	4 643,15
18 .....	4 326,10
17 .....	3 984,39
16 .....	3 651,42
15 .....	3 321,73
14 .....	2 277,38
13 .....	2 117,37
12 .....	1 899,19
11 .....	1 702,80
10 .....	1 279,90
9 .....	1 187,71
8 .....	1 065,21
7 .....	978,88
6 .....	924,42
5 .....	818,56
4 .....	711,68
3 .....	621,24
2 .....	551,36
1 .....	474,28

##### Ano de 2008

Níveis	Retribuições mínimas (em euros)
20 .....	5 126,09
19 .....	4 715,39
18 .....	4 393,41
17 .....	4 046,38
16 .....	3 708,20
15 .....	3 373,90
14 .....	2 324,99
13 .....	2 172,42
12 .....	1 948,57
11 .....	1 747,07
10 .....	1 313,18
9 .....	1 218,59
8 .....	1 092,91
7 .....	1 004,33
6 .....	948,45
5 .....	839,84
4 .....	730,18

Níveis	Retribuições mínimas (em euros)
3 .....	637,39
2 .....	565,70
1 .....	486,61

Cláusulas	Designação	Valores (em euros)
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade .....	46,02
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade ...	55,81
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior.	63,76

**ANEXO IV****Outras prestações pecuniárias**

(2007)

Cláusulas	Designação	Valores (em euros)
83. <sup>a</sup>	Diuturnidades .....	38,03
93. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço .....	8,70
94. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante .....	18,14
96. <sup>a</sup> (n.ºs 3 e 5)	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal .....	47,20
	b) No estrangeiro .....	164,31
	c) Apenas uma refeição .....	14,71
125. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem .....	140 000
129. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho	144 000
138. <sup>a</sup>	Subsídio infantil .....	23,52
139. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade .....	26,39
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade .....	36,95

(2008)

Cláusulas	Designação	Valores (em euros)
83. <sup>a</sup>	Diuturnidades .....	40,08
93. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço .....	9,16
94. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante .....	19,11
96. <sup>a</sup> (n.ºs 3 e 5)	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal .....	49,73
	b) No estrangeiro .....	173,14
	c) Apenas uma refeição .....	15,5
125. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem ...	147 518,28
129. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho	147 518,28
138. <sup>a</sup>	Subsídio infantil .....	24,79
139. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade ...	27,8
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade .....	38,94
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade ...	48,49
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade ...	58,81
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior.	67,18



## ANEXO VI

Percentagem para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Último período (cláusula 114.ª)

ANOS	NÍVEL																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,60%	8,93%
2	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,60%	8,93%
3	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,60%	8,93%
4	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,60%	8,93%
5	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,60%	8,93%
6	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,60%	8,93%
7	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,60%	8,93%
8	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,60%	8,93%
9	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,60%	8,93%
10	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,60%	8,93%
11	21,94%	22,94%	22,56%	22,12%	21,78%	21,51%	21,41%	21,35%	21,34%	21,33%	17,55%	16,95%	16,44%	16,72%	12,43%	12,25%	12,17%	12,44%	11,59%	10,70%
12	24,69%	25,81%	25,38%	24,89%	24,51%	24,20%	24,08%	24,02%	24,01%	23,99%	19,75%	19,07%	18,45%	18,82%	13,98%	13,75%	13,69%	14,00%	13,03%	12,05%
13	27,43%	28,67%	28,20%	27,65%	27,23%	26,89%	26,76%	26,69%	26,67%	26,66%	21,95%	21,15%	20,55%	20,91%	15,53%	15,33%	15,22%	15,56%	14,48%	13,38%
14	30,17%	31,54%	31,02%	30,42%	29,95%	29,58%	29,44%	29,36%	29,34%	29,33%	24,15%	23,30%	22,60%	22,99%	17,09%	16,85%	16,73%	17,18%	16,01%	14,73%
15	32,92%	34,41%	33,84%	33,18%	32,68%	32,27%	32,11%	32,02%	32,01%	31,99%	26,38%	25,42%	24,65%	25,08%	18,65%	18,39%	18,36%	18,74%	17,47%	16,08%
16	35,66%	37,28%	36,66%	35,95%	35,40%	34,96%	34,75%	34,65%	34,68%	34,66%	28,58%	27,54%	26,71%	27,18%	20,20%	20,04%	19,89%	20,30%	18,92%	17,41%
17	38,32%	40,10%	40,42%	39,64%	39,09%	38,55%	38,36%	38,25%	38,23%	38,21%	31,51%	30,36%	29,44%	29,96%	22,39%	22,09%	21,93%	22,38%	20,86%	19,19%
18	42,06%	43,97%	43,24%	42,40%	41,75%	41,23%	41,03%	40,92%	40,90%	40,88%	33,72%	32,48%	31,55%	32,08%	23,96%	23,63%	23,46%	23,94%	22,31%	20,53%
19	44,80%	46,83%	46,06%	45,17%	44,48%	43,92%	43,71%	43,55%	43,57%	43,54%	35,92%	34,60%	33,55%	34,15%	25,52%	25,17%	24,99%	25,50%	23,76%	21,86%
20	47,54%	49,70%	48,88%	47,93%	47,20%	46,61%	46,38%	46,26%	46,23%	46,21%	38,12%	36,72%	35,61%	36,23%	27,08%	26,72%	26,52%	27,07%	25,23%	23,21%
21	50,29%	52,57%	51,70%	50,70%	49,92%	49,30%	49,06%	48,93%	48,90%	48,88%	40,31%	38,84%	37,66%	38,32%	28,64%	28,26%	28,05%	28,63%	26,68%	24,55%
22	53,03%	55,44%	54,52%	53,46%	52,65%	51,99%	51,74%	51,59%	51,57%	51,54%	42,51%	40,96%	39,72%	40,42%	30,20%	29,80%	29,58%	30,19%	28,13%	25,88%
23	56,69%	59,26%	58,28%	57,15%	56,28%	55,58%	55,30%	55,15%	55,13%	55,10%	44,44%	42,78%	41,45%	42,20%	32,29%	31,85%	31,62%	32,27%	30,07%	27,67%
24	59,43%	62,13%	61,10%	59,91%	59,00%	58,27%	57,98%	57,82%	57,75%	57,76%	47,64%	45,90%	44,51%	45,30%	33,85%	33,39%	33,15%	33,83%	31,52%	29,00%
25	62,17%	64,99%	63,92%	62,68%	61,72%	60,96%	60,66%	60,49%	60,46%	60,43%	49,84%	48,02%	46,56%	47,38%	35,41%	34,93%	34,68%	35,35%	32,98%	30,34%
26	64,92%	67,86%	66,74%	65,44%	64,45%	63,65%	63,33%	63,16%	63,13%	63,09%	52,04%	50,13%	48,62%	49,47%	36,97%	36,48%	36,21%	36,95%	34,43%	31,68%
27	67,66%	70,73%	69,56%	68,21%	67,17%	66,33%	66,01%	65,83%	65,79%	65,76%	54,24%	52,25%	50,67%	51,57%	38,54%	38,02%	37,74%	38,51%	35,89%	33,02%
28	70,40%	73,60%	72,38%	70,98%	69,89%	69,02%	68,68%	68,50%	68,46%	68,43%	56,44%	54,37%	52,73%	53,66%	40,10%	39,56%	39,27%	40,08%	37,35%	34,36%
29	74,06%	77,42%	76,14%	74,66%	73,52%	72,61%	72,25%	72,05%	72,02%	71,98%	59,37%	57,20%	55,46%	56,45%	42,18%	41,61%	41,30%	42,16%	39,29%	36,15%
30	76,80%	80,29%	78,96%	77,43%	76,25%	75,30%	74,93%	74,72%	74,69%	74,65%	61,57%	59,32%	57,52%	58,53%	43,74%	43,15%	42,83%	43,72%	40,74%	37,48%
31	79,55%	83,15%	81,78%	80,19%	78,97%	77,99%	77,60%	77,39%	77,35%	77,31%	63,77%	61,44%	59,57%	60,62%	45,30%	44,69%	44,36%	45,28%	42,15%	38,81%
32	82,29%	86,02%	84,60%	82,96%	81,65%	80,68%	80,28%	80,06%	80,02%	79,98%	65,97%	63,56%	61,63%	62,71%	46,87%	46,23%	45,85%	46,84%	43,65%	40,16%
33	85,03%	88,89%	87,42%	85,72%	84,42%	83,37%	82,96%	82,73%	82,69%	82,64%	68,17%	65,68%	63,68%	64,81%	48,43%	47,78%	47,42%	48,40%	45,10%	41,45%
34	87,78%	91,76%	90,24%	88,49%	87,14%	86,16%	85,73%	85,40%	85,36%	85,31%	70,36%	67,80%	65,73%	66,90%	49,99%	49,32%	48,95%	49,96%	46,55%	42,83%
35	91,43%	95,58%	94,00%	92,18%	90,77%	89,64%	89,20%	88,96%	88,91%	88,87%	73,25%	70,62%	68,47%	69,69%	52,07%	51,37%	50,99%	52,04%	48,49%	44,61%

## ANEXO VII

## Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço

(2007)

Níveis	Base de cálculo Anexo III (em euros)	Percentagens Anexo VI	Mensalidades (*) (em euros)
20 .....	5 047,55	44,60	2 251,21
19 .....	4 643,15	48,26	2 240,78
18 .....	4 326,10	51,85	2 243,08
17 .....	3 984,39	50,71	2 020,48
16 .....	3 651,42	51,07	1 864,78
15 .....	3 321,73	51,79	1 720,32
14 .....	2 277,38	69,69	1 587,11
13 .....	2 117,37	68,47	1 449,76
12 .....	1 899,19	70,62	1 341,21
11 .....	1 702,80	73,29	1 247,98
10 .....	1 279,90	88,87	1 137,45
9 .....	1 187,71	88,91	1 055,99
8 .....	1 065,21	88,96	947,61
7 .....	978,88	89,20	873,16
6 .....	924,42	89,64	828,65
5 .....	818,56	90,77	743,01
4 .....	711,68	92,18	656,03
3 .....	621,24	94	583,97
2 .....	551,36	95,58	526,99
1 .....	474,28	91,43	433,63

(\*) Para os grupos A e B — pensão mínima: € 711,68.  
Para o grupo C — pensão mínima: € 474,28.

(2008)

Níveis	Base de cálculo Anexo III (em euros)	Percentagens Anexo VI	Mensalidades (*) (em euros)
20 .....	5 126,09	44,61	2 286,75
19 .....	4 715,39	48,49	2 286,49
18 .....	4 393,41	52,04	2 286,33
17 .....	4 046,38	50,99	2 063,25
16 .....	3 708,20	51,37	1 904,90
15 .....	3 373,90	52,07	1 756,79
14 .....	2 324,99	69,69	1 620,29
13 .....	2 172,42	68,47	1 487,46
12 .....	1 948,57	70,62	1 376,08
11 .....	1 747,07	73,29	1 280,43
10 .....	1 313,18	88,87	1 167,02
9 .....	1 218,59	88,91	1 083,45
8 .....	1 092,91	88,96	972,25
7 .....	1 004,33	89,20	895,86
6 .....	948,45	89,64	850,19
5 .....	839,84	90,77	762,32
4 .....	730,18	92,18	673,08
3 .....	637,39	94,00	599,15
2 .....	565,70	95,58	540,70
1 .....	486,61	91,43	444,91

(\*) Para os grupos A e B — pensão mínima: € 730,18.  
Para o grupo C — pensão mínima: € 486,61.

## ANEXO VIII

## Percentagens para cálculo do valor das pensões de sobrevivência (cláusula 117.ª)

(Em percentagem)

Nível	A	B
20 .....	25,57	60
19 .....	27,79	60
18 .....	29,82	60
17 .....	29,22	60
16 .....	29,65	60
15 .....	30,05	60
14 .....	40,61	60
13 .....	39,60	60
12 .....	40,46	60
11 .....	41,59	60
10 .....	50	60
9 .....	50	60
8 .....	50	60
7 .....	50	60
6 .....	50	60
5 .....	50	60
4 .....	50	60
3 .....	50	60
2 .....	50	60
1 .....	50	60

A — Morte no activo.  
B — Morte na reforma.

## ANEXO XI

## Cópia do clausulado do contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (27 de Dezembro de 2007)

## Alteração ao contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português

Contraentes:

Primeiras:

A) Banco Comercial Português, S. A., sociedade aberta, com sede na Praça de D. João I, 28, no Porto, matriculado na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o número único de matrícula e identificação fiscal n.º 501525882, com o capital social integralmente realizado de € 3 611 329 567;

B) Millennium BCP — Gestão de Fundos de Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 502151889, com o capital social de € 6 720 691, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 451;

C) BCP Participações Financeiras, SGPS, Sociedade Unipessoal, L.ª, com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503399930, com o capital social de € 47 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 5151;

Segundas:

A) Luso-Atlântica Corretor de Seguros, S. A., com sede na Rua de Azevedo Coutinho, 39, 5.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502358416, com o capital social de € 50 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 46 472;

B) PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503455229, com o capital social de € 1 200 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 4529;

#### Terceira:

Luso-Atlântica, Aluguer de Viaturas, S. A., com sede na Rua de Eugénio de Castro, 352, 1.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502095431, com o capital social de € 1 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 45 620;

#### Quartas:

A) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501836926, com o capital social de € 22 375 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 816;

B) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, pessoa colectiva n.º 501836918, com o capital social de € 12 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 817;

C) MÉDIS — Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503496944, com o capital social de € 12 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 472;

D) Seguros e Pensões Gere, SGPS, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 53, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 502352914, com o capital social de € 380 765 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1532;

#### Quintas:

A) Banco Millennium BCP Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501451250, com o capital social de € 75 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 59 521;

B) BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, pessoa colectiva n.º 501731334, com o capital social de € 28 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 9881;

#### Sextas:

A) Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua Augusta, 62 a 96, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503705373, com o capital social de € 313 000, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 22;

B) Banco de Investimento Imobiliário, S. A., com sede na Rua do Ouro, 130, em Lisboa, titular do cartão de identificação de pessoa colectiva n.º 502924047, com o capital social de € 157 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 3641;

#### Sétimas:

A) Banco Activobank (Portugal), S. A., com sede na Rua Augusta, 84, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 500743305, com o capital social de € 17 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1818;

B) F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 50, pessoa colectiva n.º 502820225, com o capital social de € 9 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 11 807;

C) OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua do Mar da China, lote 1.07.23, Parque das Nações, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 506671437, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 62/030814;

#### Oitava:

PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., atrás identificada, na qualidade de entidade gestora.

As primeiras a sétimas contraentes, por um lado, e a oitava, por outro, acordam na alteração do contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português, o qual passa a ter a seguinte redacção:

### Cláusula I

#### Denominação do Fundo

O fundo de pensões instituído pelo presente contrato tem a denominação de Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português, sendo adiante abreviadamente designado por Fundo.

### Cláusula II

#### Objectivo

O Fundo tem por objectivos exclusivos:

- a) O financiamento dos planos de pensões nele previstos;
- b) O pagamento das pensões dos mesmos decorrentes;
- c) A satisfação dos benefícios e a actualização das pensões garantidas através da aquisição de rendas vitalícias em pagamento, à data da presente alteração deste contrato; e
- d) Garantir, a solicitação dos associados, os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a segurança social a cargo daqueles e respeitantes a participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação colectiva.

### Cláusula III

#### Associados

Os associados do Fundo são as primeiras a sétimas contraentes, identificadas na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designadas, quando em conjunto, por associados.

**Cláusula IV****Entidade gestora**

A entidade gestora do Fundo é a oitava contraente, identificada na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designada por entidade gestora.

**Cláusula V****Participantes**

Os participantes são as pessoas vinculadas por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados nos planos de pensões.

**Cláusula VI****Beneficiários**

São beneficiários do Fundo:

- a) Aqueles que já haviam adquirido essa qualidade em data anterior à da entrada em vigor da presente alteração; e
- b) As pessoas singulares que venham a adquirir o direito às prestações pecuniárias estabelecidas nos planos de pensões previstos neste contrato.

**Cláusula VII****Planos de pensões****1 — Plano ACTQ:**

1.1 — Os benefícios contemplados por este plano são os actualmente definidos no capítulo I do título III do acordo colectivo de trabalho depositado no ministério responsável pela área laboral sob o n.º 275/99 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo v.

1.2 — Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, em cada momento, sejam trabalhadores das primeiras, terceira, quintas, sextas, sétimas contraentes e que sejam filiados no SNQTB (Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos Bancários) ou no SIB (Sindicato Independente da Banca).

1.3 — Aos participantes e beneficiários abrangidos pelo plano ACTQ e, simultaneamente, pelo regime geral da segurança social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social, será aplicável o Plano ACTQ, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

**2 — Plano ACT:**

2.1 — Os benefícios contemplados por este plano são os correspondentes aos actualmente definidos nas secções I e II do capítulo I do título III do acordo colectivo de trabalho depositado no ministério responsável pela área laboral sob o n.º 370/2001 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo VI.

2.2 — Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, em cada momento, sejam trabalhadores das primeiras, terceira, quintas, sextas, sétimas contraentes e não se encontrem abrangidos pelo plano ACTQ.

2.3 — Aos participantes e beneficiários abrangidos pelo plano ACT e, simultaneamente, pelo regime geral da segurança social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social será aplicável o plano ACT, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

**3 — Plano CCT:**

3.1 — Os benefícios contemplados por este plano são os actualmente definidos nas secções I, II, III e IV do capítulo V do contrato colectivo de trabalho da actividade seguradora (CCT), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões.

3.2 — Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, em cada momento, sejam trabalhadores das segundas e quartas contraentes.

3.3 — Sem prejuízo do disposto a tal respeito em normas imperativas de instrumentos de regulamentação colectiva aos quais o participante se encontre vinculado e do disposto na cláusula XIII, caducam as expectativas de atribuição pelo fundo de prestações complementares previstas no plano CCT logo que cesse a relação laboral entre aquele e qualquer um dos associados por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

**4 — Plano complementar:****4.1 — Pensão de velhice:**

4.1.1 — Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem, à data da reforma por velhice, a uma pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do saldo da conta reserva do participante efectuada de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do fundo em vigor naquela data.

4.1.2 — O saldo inicial da conta reserva do participante corresponde ao valor actual da responsabilidade por serviços passados relativa aos benefícios de velhice e sobrevivência diferida correspondentes ao plano complementar a 31 de Dezembro de 2005 deduzido do valor a transferir a título de dotação inicial para a conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida à data da constituição desse Fundo.

4.1.3 — O valor a transferir para as contas participante do Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida referido no número anterior equivale ao montante que excede, se for caso, o equivalente actuarial necessário para o financiamento das responsabilidades com pensões a transferir para o regime geral de segurança social.

4.1.4 — Para os participantes que em 31 de Dezembro de 2005 estejam inscritos no regime geral de segurança social o valor referido no n.º 4.1.3 é igual ao valor actual da responsabilidade por serviços passados relativa aos benefícios de velhice e sobrevivência diferida correspondente ao plano complementar, naquela data.

**4.2 — Pensão de invalidez:**

4.2.1 — Os benefícios contemplados neste âmbito previnem a situação de invalidez total e permanente e correspondem ao valor, à data da ocorrência daquela situ-

ação, da diferença positiva entre, por um lado, 100 % da remuneração efectiva do participante àquela data e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação colectiva a que o participante esteja vinculado, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respectiva conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, feita de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do fundo em vigor naquela data.

4.2.2 — Para efeitos do previsto no n.º 4.2, considera-se que o participante se encontra na situação de invalidez total e permanente se, em consequência de doença ou acidente, estiver total e definitivamente incapaz de exercer uma actividade remunerada, com fundamento em sintomas objectivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no seu estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos actuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho. Em qualquer caso, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição deste benefício, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

#### 4.3 — Pensão de sobrevivência de participantes:

Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem ao valor, à data da morte do participante, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efectiva do participante à data do seu falecimento e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação colectiva a que o participante esteja vinculado acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respectiva conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, feita de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do Fundo em vigor naquela data.

#### 4.4 — Pensão de sobrevivência de reformados

4.4.1 — Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a 50 % da pensão de velhice ou de invalidez do plano complementar auferida ao abrigo deste Fundo pelo beneficiário à data da morte deste.

§ único. — Para efeitos do disposto neste número, considera-se, em relação aos participantes trabalhadores das primeiras, terceira, quintas, sextas e sétimas contratas, pensão de velhice do plano complementar a pensão atribuída nos termos do n.º 4.1 acrescida da pensão de reposição de benefícios atribuída nos termos da norma regulamentar em anexo (anexo III).

4.4.2 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula xxiv, o benefício contemplado no n.º 4.4.1 aplica-se às

situações de reforma ocorridas a partir de 22 de Setembro de 2006.

§ 1.º A data de reforma por velhice considerada para efeitos deste plano é a que decorre do regime de segurança social a que o participante esteja vinculado.

§ 2.º As pensões previstas no presente n.º 4 serão anualmente actualizadas em proporção idêntica à dos benefícios decorrentes, a tal título, dos instrumentos de regulamentação colectiva previstos nos n.ºs 1, 2 ou 3.

§ 3.º Para efeitos dos n.ºs 4.2 e 4.3, entende-se por remuneração efectiva o montante correspondente à última remuneração mensal auferida pelo participante deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma.

§ 4.º Em qualquer caso, o limite máximo, à data da reforma, da soma das pensões de reforma por invalidez, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre o da última remuneração mensal, deduzida de contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ 5.º Em qualquer circunstância, o limite máximo, à data da morte, da soma das pensões de sobrevivência de participantes, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre 50 % da última remuneração mensal do participante, deduzida de contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ 6.º Para efeitos do limite previsto nos §§ 4.º e 5.º concorrem as pensões auferidas ao abrigo deste Fundo, do regime geral da segurança social ou de outro regime especial de segurança social a que o participante ou beneficiários tenham direito e o valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respectiva conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, feita de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do fundo em vigor naquela data.

§ 7.º Para efeitos dos parágrafos anteriores, considera-se última remuneração mensal a soma dos valores ilíquidos com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante no mês que antecede o mês da passagem à reforma ou do falecimento, excluindo os valores cuja periodicidade de pagamento é anual ou não revistam um carácter regular e periódico.

§ 8.º Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios contemplados nos n.ºs 4.3 e 4.4 devem reverter, bem como à definição dos respectivos critérios de repartição e limites temporais, são os para o efeito definidos no atrás designado plano ACTQ.

§ 9.º Em qualquer caso, não se reconhece o direito ao benefício previsto no n.º 4.2, em caso de invalidez total e permanente, se esta invalidez tiver resultado de uma

situação de invalidez já reconhecida aquando da admissão numa empresa associada do Fundo.

§ 10.º Nas situações de atribuição do benefício ao abrigo do previsto nos n.ºs 4.2 e 4.3 o saldo da conta reserva do participante a que se faz referência no n.º 4.1.1 será utilizado para financiamento do respectivo benefício.

§ 11.º As expectativas dos participantes de atribuição pelo Fundo de quaisquer prestações relativas ao plano complementar caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer um dos associados por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício, sem prejuízo do disposto na cláusula XIII.

§ 12.º No caso previsto no parágrafo anterior o saldo da conta reserva do participante será utilizado para financiamento do plano ACT, ACTQ ou CCT do associado ao qual o Participante estava vinculado.

5 — São igualmente garantidos pelos planos de pensões, se solicitado pelos associados, os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a segurança social a cargo daqueles e respeitantes a participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação colectiva.

6 — Para todo o participante que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer associado e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nos números anteriores, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer dos associados do Fundo, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado ao associado pelo qual foi inicialmente contratado.

7 — A aplicação do presente contrato não afasta os direitos dos ex-trabalhadores que deixem de estar vinculados a qualquer um dos associados e que por força de instrumentos de regulamentação colectiva de que aqueles sejam ou tenham sido partes possam exigir destes um benefício a título de reforma por velhice, invalidez ou invalidez presumível, nos termos previstos naqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

8 — Relativamente aos beneficiários dos fundos de pensões de que as primeiras a quintas e sétimas contraentes eram associados na data da respectiva extinção, os benefícios a que os mesmos têm direito são os que emergem das disposições aplicáveis constantes dos respectivos contratos constitutivos.

## Cláusula VIII

### Património

O património do Fundo, na data da celebração da presente alteração do contrato, encontra-se afecto a cada associado e ao conjunto das contas reserva de cada participante de acordo com o anexo II.

## Cláusula IX

### Financiamento

1 — Os planos ACTQ, ACT e CCT são financiados, em cada ano, por cada associado mediante a entrega de uma contribuição correspondente a uma percentagem anual dos salários que pagar aos participantes abrangidos por

cada um daqueles planos que sejam seus trabalhadores nesse ano.

2 — O plano complementar, na parte que respeita à pensão de velhice, é financiado pelo saldo da conta reserva de cada participante.

§ 1.º O saldo da conta reserva de cada participante corresponde ao valor do saldo inicial adicionado dos rendimentos e deduzido das despesas que lhes sejam imputáveis previstas no contrato de gestão.

§ 2.º A actualização do saldo da conta reserva com vista à incorporação dos rendimentos previstas no parágrafo anterior é efectuada anualmente, após a determinação do rendimento anual do Fundo. Para este efeito, considera-se determinado o rendimento anual do Fundo após o envio ao Instituto de Seguros de Portugal (ISP) da informação financeira e estatística relativa ao Fundo nos termos das normas emitidas pelo ISP.

3 — O plano complementar, na parte relativa aos benefícios previstos nos n.ºs 4.2 a 4.4 será financiado, por cada associado, mediante uma dotação suplementar calculada com base nas responsabilidades relativas aos participantes por ele abrangidos naquele ano.

4 — As responsabilidades assumidas pelo Fundo relativas aos benefícios de invalidez e de sobrevivência poderão ser financiadas mediante a aquisição de seguros do ramo «Vida» que cubram esses riscos, sendo o custo inerente imputado aos associados na quota-parte que lhes couber, em cada momento, relativamente aos participantes que sejam seus trabalhadores.

5 — Caso o associado solicite o previsto na alínea d) da cláusula II, este deverá efectuar uma contribuição extraordinária para o Fundo de Pensões de forma a financiar integralmente as respectivas responsabilidades.

## Cláusula X

### Regras de administração do Fundo

No âmbito da administração do Fundo, a entidade gestora prosseguirá sempre objectivos de rentabilidade e de segurança e assegurará o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.

## Cláusula XI

### Depositários

1 — Os valores que integram o património do Fundo e bem assim os documentos representativos das aplicações daquele serão depositados no Banco Comercial Português, S. A., ao abrigo de contrato de depósito.

2 — A entidade gestora poderá transferir os valores do Fundo e os respectivos documentos representativos para outra ou outras entidades depositárias, desde que, para tanto, obtenha o acordo prévio dos associados e comunique a alteração ao Instituto de Seguros de Portugal.

3 — A entidade gestora poderá mandar a gestão de parte ou da totalidade dos activos do Fundo a instituições de crédito e a empresas de investimento legalmente autorizadas a gerir activos em país membro da OCDE, desde que, para o efeito, seja celebrado contrato escrito com a entidade ou entidades prestadoras desses serviços que assegure a afectação do património aos fins a que está destinado, nos termos das normas regulamentares aplicáveis.

**Cláusula XII****Transferência de gestão do Fundo**

1 — Os associados podem promover a transferência da gestão do Fundo para outra ou outras entidades gestoras, desde que, para tanto, notifiquem a entidade gestora, com uma antecedência mínima de 90 dias relativamente à data em que pretendam que aquela opere efeitos.

2 — A efectiva transferência da gestão do Fundo depende de autorização do Instituto de Seguros de Portugal.

**Cláusula XIII****Transferências de participantes entre os associados**

1 — Em caso de transferência de um participante de um associado para outro, haverá lugar a uma reafecção de valores entre as quotas-partes de património do Fundo de tais associados, mediante a transferência da totalidade das responsabilidades por serviços passados projectada referente ao participante relativa aos planos previstos nos n.ºs 1 a 3 da cláusula VII.

§ único. As reafecções de valores decorrentes de transferências de participantes efectuadas em cada exercício não poderão diminuir os níveis esperados de financiamento das diferentes quotas-partes do Fundo no final do ano, devendo, se necessário, ser efectuadas contribuições extraordinárias pelos respectivos associados.

2 — No caso de transferência para outro associado, os participantes abrangidos pelo regime geral de segurança social manterão o vínculo àquele regime, cabendo ao associado para o qual é transferido financiar as respectivas responsabilidades pela diferença.

**Cláusula XIV****Representação dos associados, participantes e beneficiários**

1 — Os associados serão representados pelo Banco Comercial Português, S. A., no uso de procuração outorgada por cada um dos associados, com excepção do associado OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.

2 — Os interesses dos associados, participantes e beneficiários do Fundo de Pensões serão representados pela comissão de acompanhamento constituída de acordo com a legislação em vigor e de acordo com as regras de representação e designação definidas no contrato de gestão do Fundo de Pensões.

**Cláusula XV****Empréstimos**

O Fundo não concederá empréstimos aos participantes.

**Cláusula XVI****Exclusão de associado**

No caso de um associado pretender perder tal qualidade, se extinguir — por falência, cessação de actividade ou fusão — ou no caso de cessação do vínculo de natureza empresarial em relação aos restantes associados, a entidade gestora procederá à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo,

sendo aquela realizada nos termos preceituados na cláusula XX para a liquidação do Fundo, sem prejuízo da aplicação do disposto na anterior cláusula XIII, quando haja lugar à transferência de participantes para outro associado prévia ou simultaneamente à perda da qualidade do associado em causa ou à sua extinção.

**Cláusula XVII****Suspensão de contribuições**

No caso de qualquer associado não proceder ao pagamento das contribuições contratadas, necessário ao cumprimento dos montantes mínimos exigidos pelo normativo em vigor, e se no prazo de um ano a contar do início da situação não tiver sido estabelecido um adequado plano de financiamento, a entidade gestora deve propor àquele a regularização da situação, sob pena de se proceder à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo, sendo esta realizada nos termos preceituados para a liquidação do Fundo.

**Cláusula XVIII****Causas de extinção do Fundo**

O Fundo extinguir-se-á se e quando:

- a) O seu objectivo tiver sido atingido;
- b) Todos os associados se extinguirem, por qualquer forma;
- c) Existir acordo entre todos os associados;
- d) Todos os associados suspenderem o pagamento das contribuições contratadas, nos termos expressos na cláusula anterior, depois de ter sido proposta a regularização da situação e os mesmos não tiverem, no prazo de um ano para cada um deles, cumprido o plano de financiamento proposto pela entidade gestora.

**Cláusula XIX****Extinção e alteração de plano de pensões**

Se e quando se verificar a integração no regime geral de segurança social dos participantes e associados inscritos na caixa de abono de família dos empregados bancários e vinculados aos acordos colectivos de trabalho previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula VII, ou, independentemente da referida integração, por acordo de todos os associados, proceder-se-á à extinção e alteração dos planos de pensões previstos nos n.ºs 4.1 e 4.2 da cláusula VII, respectivamente.

**Cláusula XX****Liquidação do Fundo**

Em caso de extinção do Fundo ou de uma quota-parte do mesmo, o respectivo património será liquidado de acordo com o estabelecido na lei e no contrato de extinção celebrado para o efeito.

**Cláusula XXI****Arbitragem**

1 — Os diferendos que eventualmente venham a suscitar-se entre as contraentes, relativamente à interpretação, apli-



cação ou execução das disposições do presente contrato, serão obrigatoriamente dirimidos por recurso à arbitragem.

2 — O tribunal arbitral será constituído por tantos árbitros quanto o número de partes envolvidas mais um, sendo os primeiros nomeados por cada uma das partes e o último, que presidirá, nomeado pelos restantes árbitros.

3 — No caso do número de árbitros assim nomeados ser par, os árbitros nomeados pelas partes envolvidas deverão nomear, por maioria, um outro árbitro, para além do presidente, que assumirá as funções de vice-presidente.

4 — Na falta de acordo, o presidente e o vice-presidente serão designados pelo Tribunal da Relação de Lisboa.

5 — O tribunal arbitral funcionará nas comarcas de Lisboa ou Porto, competindo aos árbitros definir as regras do respectivo processo e a comarca em que efectivamente funcionará.

6 — No omissso, aplicar-se-á a lei de arbitragem em vigor ao tempo da constituição do tribunal arbitral.

## Cláusula XXII

### Condições de modificação do contrato

As disposições constantes do presente contrato apenas poderão ser modificadas por acordo entre todas as partes e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, podendo os associados, nos termos da cláusula XIV, ser representados pelo Banco Comercial Português, S. A., se o instrumento de representação outorgado nos termos daquela cláusula conceder os necessários poderes para o efeito, com excepção do associado OSIS.

## Cláusula XXIII

### Garantia de direitos

1 — A aplicação da alteração ao contrato constitutivo formalizada em 22 de Setembro de 2006 não poderá prejudicar:

a) Os direitos decorrentes das normas regulamentares em anexo (anexo i);

b) As pensões que se encontrem em pagamento na data da entrada em vigor da referida alteração;

c) As expectativas quanto ao benefício complementar de velhice da generalidade dos participantes existentes em 21 de Setembro de 2006, vinculados por contrato de trabalho a qualquer dos associados identificados nas primeiras contraentes da norma regulamentar em anexo (anexo III), nos termos da referida norma.

## Cláusula XXIV

### Produção de efeitos

1 — O presente contrato produz efeitos na data da sua celebração.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a vigência e a aplicação do presente contrato, na sua redacção original, aos associados subscritores do contrato constitutivo do Fundo, no que respeita ao disposto no n.º 4.4 da cláusula VII, relativamente às situações de reforma ocorridas desde 1 de Janeiro de 1998 até à data da entrada em vigor da sua primeira alteração.

3 — O disposto no n.º 1 não prejudica igualmente a vigência e a aplicação do presente contrato, na redac-

ção introduzida pela primeira alteração, aos associados subscritores da mesma, no que respeita ao disposto no n.º 4.4 da cláusula VII, relativamente às situações de reforma ocorridas entre de 1 de Janeiro de 2002 e 21 de Setembro de 2006.

Lisboa, 27 de Dezembro de 2007.

## ANEXO XII

### Cópia do clausulado do contrato constitutivo do Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida (22 de Setembro de 2006)

#### Contrato constitutivo do Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida

Contraentes:

Primeiras:

A) Banco Comercial Português, S. A., sociedade aberta, com sede na Praça de D. João I, 28, no Porto, matriculado na Conservatória do registo Comercial do Porto sob o número único de matrícula e identificação fiscal n.º 501525882, com o capital social integralmente realizado de € 3 611 329 567;

B) Millennium BCP — Gestão de Fundos de Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 502151889, com o capital social de € 6 720 691, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 451;

C) BCP Participações Financeiras, SGPS, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503399930, com o capital social de € 47 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 5151;

D) Luso-Atlântica Corretor de Seguros, S. A., com sede na Rua de Azevedo Coutinho, 39, 5.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502358416, com o capital social de € 50 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 46 472;

E) PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503455229, com o capital social de € 1 200 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 4529;

F) Luso-Atlântica, Aluguer de Viaturas, S. A., com sede na Rua de Eugénio de Castro, 352, 1.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502095431, com capital social de € 1 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 45 620;

G) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501836926, com o capital social de € 22 375 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 816;

H) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, pessoa colectiva n.º 501836918, com o capital social de € 12 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 817;

I) MÉDIS — Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503496944, com



o capital social de € 12 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 472;

J) Seguros e Pensões Gere, SGPS, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 53, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 502352914, com o capital social de € 380 765 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1532;

K) Banco Millennium BCP Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501451250, com o capital social de € 75 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 59 521;

L) BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 1686, pessoa colectiva n.º 501731334, com o capital social de € 28 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 9881;

M) Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua Augusta, 62 a 96, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503705373, com o capital social de € 313 000, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 22;

N) Banco de Investimento Imobiliário, S. A., com sede na Rua do Ouro, 130, em Lisboa, titular do cartão de identificação de pessoa colectiva n.º 502924047, com o capital social de € 157 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 3641;

O) Banco Activobank (Portugal), S. A., com sede na Rua Augusta, 84, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 500743305, com o capital social de € 17 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1818;

P) F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 50, pessoa colectiva n.º 502820225, com o capital social de € 9 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 11 807;

Q) OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua do Mar da China, lote 1.07.23, Parque das Nações, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 506671437, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 62/030814;

Segunda:

**PENSÕESGERE** — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503455229, com o capital social de € 1 200 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 4529.

As contraentes acordam na constituição do Fundo de Pensões que se rege pelas cláusulas seguintes:

#### Cláusula I

##### Denominação do Fundo

O fundo de pensões instituído pelo presente contrato tem a denominação de Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, sendo adiante abreviadamente designado por Fundo.

#### Cláusula II

##### Objectivo

O Fundo tem por objectivos exclusivos:

- a) O financiamento dos planos de pensões nele previstos;
- b) O pagamento dos prémios de rendas vitalícias que assegurem as pensões dos mesmos decorrentes;
- c) O reembolso sob a forma de renda ou capital dos montantes determinados em função das contribuições efectuadas pelos participantes.

#### Cláusula III

##### Associados

Os associados do Fundo são as primeiras contraentes, identificadas na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designadas, quando em conjunto, por associados.

#### Cláusula IV

##### Entidade gestora

A entidade gestora do Fundo é a segunda contraente, identificada na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designada por entidade gestora.

#### Cláusula V

##### Participantes e ex-participantes

1 — São participantes as pessoas vinculadas por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados nos planos de pensões.

2 — São ex-participantes as pessoas que cessem o vínculo laboral com qualquer dos associados e optem por manter no Fundo os direitos adquiridos ao abrigo dos planos de pensões.

#### Cláusula VI

##### Beneficiários

São beneficiários do Fundo as pessoas singulares que venham a adquirir o direito às prestações pecuniárias estabelecidas nos planos de pensões previstos neste contrato.

#### Cláusula VII

##### Composição do Fundo

1 — O Fundo é composto por unidades de participação, inteiras ou fraccionadas, com o valor de € 5 à data da sua constituição.

2 — Aos participantes são afectas contas individuais nas quais estão registadas as unidades de participação por estes detidas, sendo as contas individuais relativas ao plano de contribuição definida previsto no n.º 1 da cláusula VIII denominadas por conta participante e as contas individuais relativas ao plano pessoal previsto no n.º 2 da cláusula VIII denominadas por conta pessoal.

3 — A subscrição de unidades de participação não dá lugar à emissão de títulos representativos, operando-se em sua substituição um registo informático de unidades de participação.

4 — A entidade gestora manterá registos individualizados das unidades de participação subscritas pelos associados e participantes e do número de unidades de participação acumulado nas contas.

5 — O valor das unidades de participação será calculado dividindo o valor líquido global do património do Fundo pelo número de unidades de participação em circulação do Fundo, sendo arredondado até à unidade de cêntimo de euro mais próxima.

6 — O valor líquido global do Fundo, em cada momento, obtém-se após dedução dos encargos efectivos ou pendentes ao valor dos activos que o integram.

7 — A entidade gestora procederá ao cálculo diário do valor das unidades de participação do Fundo.

8 — O valor a atribuir às unidades de participação reembolsadas será o que estiver em vigor na data em que se processar o reembolso, nos termos definidos no n.º 5 da presente cláusula.

### Cláusula VIII

#### Planos de pensões

##### 1 — Plano de contribuição definida:

a) Este plano é um plano de contribuição definida não contributivo;

b) Os benefícios contemplados neste plano correspondem a uma pensão mensal vitalícia à data da reforma por velhice, reforma por invalidez ou à data do falecimento do participante;

c) A pensão prevista na alínea anterior é a que decorre da transformação do capital acumulado na conta participante à data de ocorrência da eventualidade que determina o direito ao benefício, numa renda mensal vitalícia a adquirir pela entidade gestora junto de uma empresa de seguros;

d) Nas situações de reforma por velhice ou invalidez os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante na data da sua aquisição;

e) Nas situações de falecimento do participante a renda a adquirir em nome dos beneficiários será de valor constante.

§ 1.º A data de reforma por velhice considerada para efeitos deste plano é a que decorre do regime de segurança social a que o participante esteja vinculado.

§ 2.º O saldo da conta participante é igual ao número de unidades de participação acumuladas na respectiva conta multiplicado pelo valor da unidade de participação do Fundo à data de referência do cálculo.

§ 3.º A entidade gestora deve propor ao participante o montante da renda prevista na alínea d) e os pressupostos utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite.

§ 4.º Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios em caso de falecimento do

participante devem reverter, bem como à definição dos respectivos critérios de repartição e limites temporais, são os do instrumento de regulamentação colectiva a que o participante esteja vinculado, ou, não havendo este, do regime geral de segurança social.

##### 2 — Plano pessoal:

a) O plano pessoal é um plano de contribuição definida contributivo, de adesão voluntária dos participantes;

b) Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a uma pensão mensal vitalícia à data da reforma por velhice ou invalidez ou à data do falecimento do participante;

c) A pensão prevista na alínea anterior é a que decorre da transformação do capital acumulado na conta pessoal, à data de ocorrência da eventualidade que determina o direito ao recebimento do benefício, numa renda mensal vitalícia a adquirir pela entidade gestora junto de uma empresa de seguros;

d) Nas situações de reforma por velhice ou invalidez os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante à data da sua aquisição;

e) Nas situações de falecimento do participante a renda a adquirir em nome dos beneficiários será de valor constante.

§ 1.º O disposto nos §§ 1.º, 2.º e 3.º do n.º 1 anterior é igualmente aplicável ao plano pessoal previsto no presente número.

§ 2.º Nas situações previstas na alínea b) o capital acumulado na conta pessoal pode, em alternativa à transformação em renda previsto nas alíneas, ser reembolsado sob a forma de capital, a pedido dos beneficiários.

§ 3.º O reembolso do capital acumulado na conta pessoal é ainda possível em caso de desemprego de longa duração, doença grave ou incapacidade permanente para o trabalho, entendidos estes conceitos nos termos da legislação aplicável aos planos de poupança-reforma/educação (PPR/E).

### Cláusula IX

#### Financiamento

1 — O plano de contribuição definida é financiado por contribuições dos associados, sendo estas contabilizadas nas contas participante.

2 — As contribuições previstas no número anterior correspondem a 4 % sobre a remuneração anual paga aos participantes que, em 31 de Dezembro de cada ano, sejam trabalhadores de qualquer associado do Fundo, com excepção dos associados identificados como contraentes D, E, G, H, I e J, cuja contribuição corresponde a 2 %.

§ 1.º Considera-se remuneração anual a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelos participantes durante o exercício, que revistam um carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

§ 2.º As contribuições dos associados devem ser entregues ao Fundo até 31 de Maio de cada ano.

3 — Em cada exercício, a realização da contribuição prevista no número anterior fica dependente do critério de *performance* financeira do associado Banco Comercial Português, S. A., fixado no contrato de gestão, ficando

também sujeita às seguintes condições relativas aos participantes do Fundo:

- a) Não se encontrem na situação de pré-reforma;
- b) Não tenham sido classificados com nota «E» por aplicação do sistema de incentivos em vigor nos associados, cujo regulamento constitui anexo ao contrato de gestão.

4 — Em cada exercício cada associado aferirá da possibilidade de efectuar contribuições extraordinárias para o Fundo, sendo que as mesmas abrangerão a generalidade dos participantes e serão distribuídas com base num critério objectivo e idêntico.

5 — O plano pessoal é financiado pelo participante mediante contribuições mensais correspondentes a uma percentagem da sua remuneração mensal.

§ 1.º A adesão ao plano pessoal e a definição da percentagem da contribuição devem ser comunicadas pelo participante à entidade gestora para produzir efeitos a partir do mês seguinte.

A percentagem da contribuição para o plano pessoal pode ser alterada uma vez em cada ano civil.

§ 2.º Considera-se remuneração mensal a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante em cada mês, com carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

§ 3.º As contribuições dos participantes são contabilizadas na respectiva conta pessoal.

6 — O valor acumulado na conta participante e na conta pessoal confere direitos adquiridos ao participante respectivo, pelo que o mesmo tem direito aos benefícios previstos no plano de contribuição definida e no plano pessoal independentemente da manutenção ou da cessação do vínculo com um qualquer associado, à data da ocorrência do facto que determina a atribuição do benefício.

7 — No caso de cessação do vínculo laboral entre o participante e qualquer um dos associados, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício, cessam de imediato as contribuições para a conta participante e para a conta pessoal.

8 — Na situação prevista no número anterior o participante pode, em alternativa, transferir os valores acumulados na conta participante e conta pessoal para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados ao participante quaisquer benefícios com base naquele valor, ou manter aqueles valores no Fundo.

## Cláusula X

### Património inicial

1 — O património inicial do Fundo é de € 34 647 747,52 e resulta da transferência do montante da quota-parte do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português afecto ao financiamento dos benefícios de velhice e sobrevivência diferida correspondentes ao plano complementar a 31 de Dezembro de 2005 que excede o equivalente actuarial necessário para financiamento das responsabilidades com pensões a transferir para o regime geral de segurança social, nos termos do disposto nos n.ºs 4.1.2, 4.1.3 e 4.1.4 da cláusula VII do contrato constitutivo do referido Fund, na redacção introduzida pela alteração realizada em simultâneo com a constituição deste Fundo.

2 — O património inicial do Fundo será utilizado na subscrição de unidades de participação a afectar às contas participante, sendo o montante relativo a cada conta calculado com base no critério referido no n.º 1.

3 — O património inicial será realizado em numerário.

## Cláusula XI

### Regras de administração do Fundo

No âmbito da administração do Fundo, a entidade gestora prosseguirá sempre objectivos de rentabilidade e de segurança e assegurará o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.

## Cláusula XII

### Depositários

1 — Os valores que integram o património do Fundo e bem assim os documentos representativos das aplicações daquele serão depositados no Banco Comercial Português, S. A., ao abrigo de contrato de depósito.

2 — A entidade gestora poderá transferir os valores do Fundo e os respectivos documentos representativos para outra ou outras entidades depositárias, desde que, para tanto, obtenha o acordo prévio dos associados e comunique a alteração ao Instituto de Seguros de Portugal.

3 — A entidade gestora poderá mandar a gestão de parte ou da totalidade dos activos do Fundo a instituições de crédito e a empresas de investimento legalmente autorizadas a gerir activos em país membro da OCDE, desde que, para o efeito, seja celebrado contrato escrito com a entidade ou entidades prestadoras desses serviços que assegure a afectação do património aos fins a que está destinado, nos termos das normas regulamentares aplicáveis.

## Cláusula XIII

### Transferência de gestão do Fundo

1 — Os associados podem promover a transferência da gestão do Fundo para outra ou outras entidades gestoras, desde que, para tanto, notifiquem a entidade gestora, com uma antecedência mínima de 90 dias relativamente à data em que pretendam que aquela opere efeitos.

2 — A efectiva transferência da gestão do fundo depende de autorização do Instituto de Seguros de Portugal.

## Cláusula XIV

### Representação dos associados e participantes

1 — Os associados serão representados pelo Banco Comercial Português, S. A., no uso de procuração, com excepção do associado OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.

2 — Os participantes do plano pessoal respondem por si próprios.

3 — Os interesses dos associados e participantes do Fundo de Pensões serão representados pela comissão de acompanhamento constituída de acordo com a legislação em vigor e de acordo com as regras de representação e designação definidas no contrato de gestão do Fundo de Pensões.

**Cláusula XV****Empréstimos**

O Fundo não concederá empréstimos aos participantes.

**Cláusula XVI****Exclusão de associado**

No caso de um associado pretender perder tal qualidade se extinguir — por falência, cessação de actividade ou fusão — ou no caso de cessação do vínculo de natureza empresarial em relação aos restantes associados, a entidade gestora procederá à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo, sendo aquela realizada nos termos preceituados na cláusula XVIII para a liquidação do Fundo.

**Cláusula XVII****Causas de extinção do Fundo**

O Fundo extinguir-se-á quando:

- a) O seu objectivo tiver sido atingido;
- b) Todos os associados se extinguírem, por qualquer forma;
- c) Existir acordo entre todos os associados.

**Cláusula XVIII****Liquidação do Fundo**

Em caso de extinção do Fundo o respectivo património será liquidado de acordo com o estabelecido na lei e no contrato de extinção celebrado para o efeito.

**Cláusula XIX****Arbitragem**

1 — Os diferendos que eventualmente venham a suscitar-se entre as contraentes, relativamente à interpretação, aplicação ou execução das disposições do presente contrato, serão obrigatoriamente dirimidos por recurso à arbitragem.

2 — O tribunal arbitral será constituído por tantos árbitros quanto o número de partes envolvidas mais um, sendo os primeiros nomeados por cada uma das partes e o último, que presidirá, nomeado pelos restantes árbitros.

3 — No caso do número de árbitros assim nomeados ser par, os árbitros nomeados pelas partes envolvidas deverão nomear, por maioria, um outro árbitro, para além do presidente, que assumirá as funções de vice-presidente.

4 — Na falta de acordo, o presidente e o vice-presidente serão designados pelo Tribunal da Relação de Lisboa.

5 — O tribunal arbitral funcionará nas comarcas de Lisboa ou Porto, competindo aos árbitros definir as regras do respectivo processo e a comarca em que efectivamente funcionará.

6 — No omissso, aplicar-se-á a lei de arbitragem em vigor ao tempo da constituição do tribunal arbitral.

**Cláusula XX****Condições de modificação do contrato**

As disposições constantes do presente contrato apenas poderão ser modificadas por acordo entre todas as partes

e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, podendo os associados, nos termos da cláusula XIV, ser representados pelo Banco Comercial Português, S. A., se o instrumento de representação a outorgar nos termos daquela cláusula conceder os necessários poderes para o efeito.

Lisboa, 22 de Setembro de 2006.

O imposto do selo será pago por meio de guia, nos termos da Lei n.º 150/99, de 11 de Setembro.

II — Manter em vigor as restantes cláusulas e anexos do mesmo acordo colectivo de trabalho, nomeadamente os seguintes:

**Cláusula 1.<sup>a</sup>****Âmbito pessoal e profissional**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se às entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português que o subscrevem e aos respectivos trabalhadores representados pelos Sindicatos signatários.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos Sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço de uma das entidades outorgantes ou empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das primeiras.

4 — O presente acordo é subsidiariamente aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical que não renunciem às condições de trabalho nele estabelecidas, salvo quanto aos benefícios previstos nos capítulos segurança social e assistência médica e cuidados de saúde que gozam de natureza indisponível.

5 — O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Âmbito territorial e sectorial**

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

**ANEXO I****Categorias profissionais****Categorias profissionais do grupo A — Área directiva**

*Director-geral, director-geral-adjunto, director central e director central adjunto.* — Integram a alta direcção da entidade patronal; de forma autónoma, tomam as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, orga-

nização e coordenação das actividades deles dependentes; normalmente, reportam directamente ao administrador do respectivo pelouro.

*Director, director-adjunto e subdirector.* — Tomam as decisões de gestão das unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal superiormente definidos; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível da alta direcção ou do conselho de administração; às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

#### Categorias profissionais do grupo B — Área comercial

*Director de estabelecimento/operações e gerente de estabelecimento.* — No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um *back-office* de um estabelecimento.

*Subgerente de estabelecimento.* — Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o director de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de estabelecimento/operações.* — No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades comerciais e administrativas do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento.

*Subchefe de estabelecimento/operações.* — Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento, cabendo-lhes substituir o respectiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

*Promotor comercial.* — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

*Gestor de cliente.* — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da Instituição.

*Supervisor.* — Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho.

*Gerente «in store» e assistente de cliente.* — Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

#### Categorias profissionais do grupo B — Área técnica

*Técnico de grau I.* — Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade patronal; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo repor-

tar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico de grau II.* — Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau III.* — Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau IV.* — Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

*Assistente técnico.* — Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

#### Categorias profissionais do grupo B — Área operativa/administrativa

*Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector e supervisor.* — Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

*Secretário.* — Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Assistente operacional.* — Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

#### Categorias profissionais do grupo B — Área da saúde/ambiente

*Médico.* — Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

*Enfermeiro.* — Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

**Categorias profissionais do grupo C — Área de apoio**

*Telefonista, contínuo, motorista e auxiliar.* — Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

III — Que o acordo colectivo de trabalho, na sua nova redacção e cujo texto consolidado consta em anexo ao presente, se considera globalmente mais favorável.

IV — Que os valores da tabela de vencimentos e valores das restantes prestações pecuniárias reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de 2007 e 1 de Janeiro de 2008, conforme aplicável, com excepção dos valores das ajudas de custo, que se reportam a 1 de Maio de 2007 e a 1 de Junho de 2008, respectivamente.

Feito em Lisboa, em 23 de Dezembro de 2008, num único exemplar, que, depois de assinado pelos mandatários das 10 entidades empregadoras e dos 3 sindicatos, abrangendo, na estimativa das entidades celebrantes, 8977 trabalhadores, vai ser entregue para depósito nos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., Banco Millennium BCP Investimento, S. A., BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., Millennium BCP — Gestão de Fundos de Investimento, S. A., OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., Interfundos — Gestão de Fundos de Investimento Imobiliário, S. A.:

*Vítor Manuel Lopes Fernandes*, mandatário.

*Paulo José de Ribeiro Moita de Macedo*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Cristina Maria Damião de Jesus*, mandatária.

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.

*Domingos Ferreira Teixeira Guimarães*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*José António Freitas Simões*, mandatário.

*Aníbal José da Costa Ribeiro*, mandatário

**Texto consolidado****TÍTULO I****Âmbito de aplicação, vigência e forma de revisão****Cláusula 1.<sup>a</sup>****Âmbito pessoal e profissional**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se às entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português que o subscrevem e aos respectivos trabalhadores representados pelos Sindicatos signatários.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos Sindicatos signatários, se

encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço de uma das entidades outorgantes ou empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das primeiras.

4 — O presente acordo é subsidiariamente aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical que não renunciem às condições de trabalho nele estabelecidas, salvo quanto aos benefícios previstos nos capítulos segurança social e assistência médica e cuidados de saúde que gozam de natureza indisponível.

5 — O âmbito profissional de aplicação do presente acordo é o que decorre do disposto no anexo I.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>****Âmbito territorial e sectorial**

O presente acordo aplica-se em todo o território português, no âmbito do sector bancário e financeiro.

**Cláusula 3.<sup>a</sup>****Vigência e forma de revisão**

1 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, podendo qualquer das partes proceder anualmente à sua denúncia no mês de Outubro de modo que as negociações se iniciem no mês de Novembro.

2 — A denúncia deverá realizar-se com a apresentação da proposta de revisão, quer da tabela de vencimentos e demais cláusulas com expressão pecuniária, quer de todo ou de parte do clausulado.

3 — Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente convenção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte, mantendo-se aquela em vigor até à decisão arbitral.

**Cláusula 4.<sup>a</sup>****Arbitragem**

1 — A todo o tempo as partes podem acordar em submeter à arbitragem as questões emergentes da interpretação, da integração e da celebração ou da revisão da convenção colectiva.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, e uma vez decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão da convenção ou o período que para o efeito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter o conflito à arbitragem, de acordo com as regras a seguir enunciadas.

3 — A arbitragem é realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes e o terceiro escolhido por estes.

4 — Compete ao árbitro presidente preparar o processo, dirigir a instrução, conduzir os trabalhos e ordenar os debates.

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria.

6 — O ministério responsável pela área laboral deve ser informado pelas partes do início e do termo da arbitragem realizada.

7 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes, do ministério responsável pela área laboral e do ministério responsável pela área de actividade a informação necessária de que estas disponham.

8 — Os árbitros enviam o texto da decisão às partes e ao ministério responsável pela área laboral, para efeitos de depósito e publicação, no prazo de 15 dias a contar da decisão.

9 — O regime geral da arbitragem voluntária é subsidiariamente aplicável.

10 — Salvo se as partes acordarem de modo diverso, o prazo dentro do qual a decisão arbitral será proferida é de dois meses e conta-se a partir da data da designação do árbitro presidente.

11 — O árbitro presidente notificará as partes da decisão e procederá ao respectivo depósito nos termos legais.

12 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos da convenção colectiva.

## TÍTULO II

### Direitos e deveres laborais

#### CAPÍTULO I

#### Direitos e deveres em geral

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Deveres das entidades patronais

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, as entidades patronais estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres:

a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;

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

c) Manter permanentemente actualizado, na direcção de recursos humanos ou departamento equivalente, o registo do pessoal com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sem prejuízo de o registo respeitante aos trabalhadores que prestem serviço em cada um dos estabelecimentos poder ser informaticamente consultado, a cada momento, em qualquer desses estabelecimentos;

d) No acto de pagamento da retribuição, entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber;

e) Informar o trabalhador sobre os aspectos relevantes do contrato de trabalho, constantes da lei.

2 — A entrega de documento contendo a informação prevista na alínea d) do n.º 1, bem como a prestação da informação a que se refere a alínea e) do mesmo número, por parte da entidade patronal, considera-se cumprida com a colocação da referida informação em sítio da Internet ou *intranet*, ou com o seu envio para a caixa de correio electrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, nomeadamente através de técnicas de encriptação de mensagens e de códigos de acesso secretos, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

3 — É vedado às entidades patronais:

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 de deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressões sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e colectivos consignados neste acordo ou na lei;

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

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos, ou explorados com fins lucrativos, pela entidade patronal ou por pessoas ou entidades por ela indicados;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 32.<sup>a</sup>;

f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

4 — A violação do disposto no número anterior sujeita as entidades patronais às sanções previstas na lei.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

a) 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, dos deveres previstos no Código Deontológico das Entidades Patronais signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa, e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

b) Guardar sigilo profissional, nos termos e com as limitações legais;

c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento expresso da entidade patronal;

d) Quando colocados em funções de direcção 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.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição, funções desempenhadas, notações profissionais, comissões de serviço, tarefas especiais realizadas, remunerações, 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, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### 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, nos termos do Código Deontológico das Entidades Patronais signatárias ou do código de conduta aplicável;

c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;

d) Quando da sua execução possa recriar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Prescrição e regime de prova dos créditos

1 — 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.

2 — 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.

## SECÇÃO II

### Actividade sindical

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direitos sindicais

Para exercício da actividade sindical nas entidades patronais signatárias do presente acordo são reconhecidos os seguintes direitos:

a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;

b) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;

c) Relativamente aos representantes sindicais previstos na cláusula seguinte, e nos termos e condições aí previstos, ausentar-se justificadamente durante o período de trabalho, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição, do subsídio de almoço e do período de férias;

d) Dispor, a título permanente, nas instalações da entidade patronal, tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho, de espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;

e) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações das entidades patronais, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelas mesmas;

f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;

g) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela entidade patronal, informações do seu interesse;

h) Não serem transferidos para fora do respectivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respectiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;

i) Exigir das entidades patronais o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Ausências dos representantes sindicais

1 — Os representantes sindicais a seguir referidos têm direito a faltar ao serviço por todo o tempo que durar o respectivo mandato para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, nos termos seguintes:

a) Até cinco membros da direcção ou da mesa da assembleia geral de cada sindicato;

b) Até dois membros do conselho de gerência dos SAMS — Serviço de Assistência Médico-Social de cada sindicato;



c) Um membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada sindicato por cada 2500 trabalhadores das entidades patronais signatárias pelas mesmas representados, com o limite de três membros por cada sindicato;

d) Até três membros dos secretariados das secções regionais do SBSI — Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas; até dois membros das comissões sindicais de delegação do SBN — Sindicato dos Bancários do Norte, e um membro dos secretariados das secções regionais do SBC — Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — Os membros da direcção e da mesa da assembleia geral não abrangidos pelo disposto no número anterior e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respectivos órgãos.

3 — Os delegados sindicais dispõem das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos 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 de candidatos para os órgãos centrais ou de candidatos para os órgãos locais ou de grupo dos sindicatos.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As entidades patronais descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um ficheiro informático que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo x.

3 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à entidade patronal onde prestem serviço, assim o autorizem.

4 — 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.

5 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no ficheiro informático referido no n.º 1 devem ser rectificadas até ao fim do 3.º mês posterior.

### SECÇÃO III

#### Condições e medicina do trabalho

##### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Condições do local de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, as entidades patronais são obrigadas a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor da fadiga.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou pôr em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

##### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — O Grupo Banco Comercial Português é obrigado à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei, não podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências ao serviço.

3 — Os serviços de medicina do trabalho deverão pôr em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas.

4 — As entidades patronais signatárias devem promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a entidade patronal, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

### CAPÍTULO II

#### Estatuto profissional

##### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Funções

1 — Os trabalhadores desempenham as funções correspondentes à categoria profissional para que foram contrata-

dos ou que detêm, de acordo com o que, em cada momento, lhes for determinado pela entidade patronal, tendo em conta o disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2 — No caso de fusão ou de integração de instituições, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, no prazo máximo de seis meses, um estatuto profissional correspondente à categoria profissional que detêm.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

- a) Grupo A — categorias da área directiva;
- b) Grupo B — categorias das áreas comercial, técnica, operativa e administrativa e da saúde e ambiente;
- c) Grupo C — categorias da área de apoio.

2 — A cada uma das categorias referidas no número anterior correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes dos anexos II e III.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### 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 e por causa delas, veja extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a categoria profissional para a qual foi contratado ou que detém, sem prejuízo do disposto na cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Procuradores

1 — Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 8 e serão obrigatoriamente promovidos a esse nível, passado um ano de desempenho do mandato.

2 — Relativamente aos procuradores com categoria profissional de gestor de cliente, gerente *in store*, supervisor e assistente, das áreas comercial, operativa/administrativa e técnica, o nível a ter em consideração para efeitos do disposto no número anterior é o nível 6.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Carreira profissional

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.

2 — A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais

demonstrados e no processo de aconselhamento e avaliação.

3 — A progressão consiste na atribuição de um nível superior ou de um complemento retributivo e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado no processo de aconselhamento e avaliação.

4 — As promoções e progressões deverão ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 21.<sup>a</sup> e 151.<sup>a</sup>, estão sujeitas a aprovação do órgão competente.

5 — A admissão ou promoção a determinadas categorias profissionais pode ficar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 23.<sup>a</sup>, 26.<sup>a</sup> e 28.<sup>a</sup>

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Aconselhamento e avaliação

1 — A entidade patronal obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

2 — A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, o qual deverá expressar formalmente a sua concordância ou discordância em relação às notações produzidas a respeito da sua prestação profissional, podendo fazê-lo no acto ou no dia de trabalho subsequente.

3 — Os termos do processo de aconselhamento e avaliação constam de regulamento aprovado pela entidade patronal, que deverá ser enviado aos sindicatos outorgantes, para conhecimento.

4 — O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de auto-avaliação.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Promoções e progressões

1 — Sem prejuízo de outras promoções ou progressões, o trabalhador tem direito a ser promovido ou a progredir na carreira profissional sempre que obtiver em cada ano durante os últimos cinco anos, a contar da última promoção ou progressão, uma nota de classificação anual «A», «B» ou «C», numa escala de «A» a «D».

2 — Quando o trabalhador não atinja os valores fixados no n.º 1 será formal e fundamentadamente informado de tal facto.

3 — As notações referidas no n.º 1 anterior consideram-se atingidas por todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Correcção da retribuição de base

1 — Os trabalhadores têm direito à correcção da sua retribuição de base nos termos seguintes:

a) Para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 10 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;

b) Para dois níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 20 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;

c) Para três níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 25 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;

d) Para quatro níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 30 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;

e) Para cinco níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 35 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

2 — As correcções da retribuição de base previstas no número anterior serão precedidas, para os trabalhadores admitidos com o nível 4, por uma correcção suplementar para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após três anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente, ou após um ano se tiverem obtido uma nota de classificação anual «A», «B» ou «C», numa escala de «A» a «D».

3 — Nas situações previstas no número anterior, as correcções subsequentes da retribuição de base serão feitas aos 11, 21, 26 e 31 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

4 — Para efeito do previsto no n.º 1:

a) Consideram-se apenas os anos de bom e efectivo serviço, contados nos termos dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 97.ª;

b) No caso de ocorrência de uma promoção ou progressão com aumento de nível de retribuição, suspende-se a contagem dos anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente que estava a correr, passando a contar-se do início, a partir da referida promoção ou progressão, o período previsto no n.º 1 que for aplicável.

5 — A correcção da retribuição de base pode ser feita através da integração dos complementos retributivos auferidos pelo trabalhador.

6 — Nas revisões anuais da tabela de vencimentos, as prestações remuneratórias, pagas de forma regular e periódica, directa ou indirectamente pela instituição ao trabalhador, não podem ser objecto de eliminação, redução, integração ou absorção noutra parcela remuneratória.

#### Cláusula 23.ª

##### Comissão de serviço

1 — A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além de outras previstas na lei, entendem-se como pressupondo uma especial relação de confiança as funções de direcção, de gerente, de subgerente e de chefe de estabelecimento, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares de cargos de administração e de direcção directamente dependentes da administração.

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

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes a categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por período

superior a três anos, seguidos ou interpolados, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à categoria para que foi nomeado e mantém todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido, no caso de não se concretizar a integração na referida categoria.

6 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá ser convencionado, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 98.ª, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

#### Cláusula 24.ª

##### Exercício de funções de categoria superior à do trabalhador por ausência ou impedimento do titular

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de categoria profissional a que corresponda nível mínimo superior à do trabalhador, dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, com nota de classificação anual «A», «B» ou «C», numa escala de «A» a «D», dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção ou progressão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer altura desse período, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes à respectiva categoria.

#### Cláusula 25.ª

##### Período experimental

1 — A duração do período experimental será fixada por escrito antes da data de admissão, não podendo exceder os limites legalmente fixados.

2 — Nos casos em que se exija formação profissional inicial, para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, que, para este efeito, não pode exceder um mês.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade reporta-se à data de admissão.

#### Cláusula 26.ª

##### Estágio de ingresso

1 — O ingresso na instituição pode ser precedido de um período de estágio, o qual em caso algum excederá um ano.

2 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a natureza ou a modalidade deste, o estágio conta para a determinação da antiguidade.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Contrato de trabalho a termo**

1 — Ao trabalhador contratado a termo resolutivo são aplicáveis as condições constantes da lei e dos números seguintes.

2 — O contrato a termo pode também ser celebrado no caso da contratação de trabalhadores para o exercício de funções de operador de *call center*, quando não enquadrável em qualquer das situações de admissibilidade do contrato a termo resolutivo previstas na lei.

3 — O contrato a termo certo que tenha como motivo justificativo a situação prevista no número anterior, ou qualquer uma das situações previstas na lei, fica sujeito aos seguintes limites máximos de duração e de renovação: quatro anos de duração, incluindo o estágio e renovações, podendo ser renovado por três vezes.

4 — A cessação, por motivo não imputável ao trabalhador, de contrato de trabalho a termo celebrado na situação prevista no n.º 2 não impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho.

5 — Os deveres de comunicação e de afixação de informação relacionados com o contrato a termo, legalmente previstos, são substituídos pelo dever do empregador comunicar à comissão de trabalhadores existente na empresa, à estrutura representativa do trabalhador filiado em associação sindical e à Inspeção-Geral do Trabalho, trimestralmente, a celebração, com indicação do respectivo prazo e fundamento legal, e a cessação do contrato a termo.

6 — O trabalhador contratado a termo tem os mesmos direitos e está sujeito aos mesmos deveres do trabalhador permanente numa situação comparável, salvo se razões objectivas ou disposições específicas do presente acordo justificarem ou determinarem um tratamento diferenciado.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Estágio de acesso a categoria superior**

1 — O acesso a categorias profissionais do grupo A e do grupo B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que em caso algum excederá um ano, devendo a entidade patronal comunicar a decisão nos 60 dias subsequentes.

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 já estivesse na categoria.

4 — No caso de não se concretizar a integração 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 29.<sup>a</sup>**Determinação da antiguidade**

1 — Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a qualquer das entidades patronais signatárias do presente acordo anteriormente à sua entrada em vigor.

2 — Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

## CAPÍTULO III

**Mobilidade dos trabalhadores**

## SECÇÃO I

**Mobilidade funcional**Cláusula 30.<sup>a</sup>**Mudança e equivalência de funções**

1 — A mobilidade funcional no âmbito da entidade patronal só poderá ser limitada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, salvaguardando sempre a categoria profissional para que este foi contratado ou que detém.

2 — A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que a entidade patronal e o trabalhador interessado na mudança acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, especialmente orientados para habilitarem o trabalhador a exercer as funções em que está interessado.

3 — Para efeito do disposto no n.º 1, deverá ser estabelecido pela entidade patronal um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre actividades ou funções conexas.

4 — Para apreciação das qualificações detidas pelo trabalhador serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

5 — As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária.

## SECÇÃO II

**Mobilidade entre locais de trabalho**Cláusula 31.<sup>a</sup>**Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador**

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos de qualificação para o desempenho do lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Mérito demonstrado no processo de aconselhamento e avaliação;

c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;

d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

e) Necessidade comprovada de assistência à família;

f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá

o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 75.<sup>a</sup>

3 — O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da entidade patronal**

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos seguintes:

- a) Dentro do mesmo município;
- b) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;
- c) Para outros municípios, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 40 km do seu local de trabalho ou da sua residência;
- d) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
- e) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior e salvo acordo expresso do trabalhador, a entidade patronal não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea e) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos da lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se que existe prejuízo sério quando se verifiquem as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Cônjuge sem possibilidade de transferência de local de trabalho;
- c) Filhos menores;
- d) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- e) Frequência com aproveitamento em estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efectuar a transferência.

5 — Nas transferências a realizar, a entidade patronal deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo, tendo em consideração a hierarquia de factores previstos no n.º 1 da cláusula anterior.

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

7 — Nas transferências previstas nesta cláusula, a entidade patronal 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 outro município não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivadas das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, desde que não tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção ou progressão na carreira e não disponha de meio de transporte facultado pela entidade patronal.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1 — Os trabalhadores obrigam-se a realizar as deslocações em serviço necessárias à execução da actividade que se comprometeram a executar, bem como as que derivem da frequência de acções de formação profissional.

2 — A entidade patronal custeará as despesas directamente determinadas pela deslocação do trabalhador, nos termos da cláusulas 98.<sup>a</sup>

### SECÇÃO III

#### **Mobilidade interempresas**

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Formas de transferência**

1 — Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade patronal, que se verifica nos termos gerais de direito, a mobilidade de trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das entidades patronais outorgantes, para agrupamentos complementar es de empresas ou outras estruturas organizativas comuns por estas mantidos, pode efectuar-se nos termos da lei e, mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência ocasional sem modificação da entidade patronal;
- b) Transferência reversível com modificação da entidade patronal.

2 — As regras da presente secção não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido**

1 — Na transferência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista, será sempre assegurado um estatuto pessoal equivalente àquele que o trabalhador transferido detinha na empresa de origem, designadamente a respectiva antiguidade, retribuição e categoria profissional.

2 — As pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela empresa de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional

1 — A cedência ocasional referida na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup> não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

3 — A cedência ocasional é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão as razões que a determinam, a data do seu início e a duração, que não poderá ser superior a cinco anos, salvo acordo em contrário.

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

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

6 — Cessando a cedência, o trabalhador regressa à instituição com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenham sido atribuídos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Transferência reversível

1 — A transferência reversível referida na alínea *b*) do n.º 1 da cláusula 34.<sup>a</sup> implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 — A transferência será titulada por contrato escrito, celebrado entre o transmitente, o transmissário e o trabalhador transferido, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 35.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO IV

### Formação

#### SECÇÃO I

##### Formação profissional

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1 — Cabe à entidade patronal manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo

as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que a entidade patronal promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.

4 — O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou residência, aplicar-se-á o disposto na cláusula 98.<sup>a</sup> deste acordo.

## SECÇÃO II

### Trabalhadores-estudantes

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho 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 optar 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 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Férias e licença sem retribuição

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Prestação de exames ou provas de avaliação**

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro imediatamente anterior, 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 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes**

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da entidade patronal, da frequência de qualquer nível de ensino oficial ou equiparado, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos;

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

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador-

-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional, cursos superiores, pós-graduações, mestrados ou doutoramentos, as regalias previstas nas cláusulas 41.<sup>a</sup> e 96.<sup>a</sup> só são atribuídas se a entidade patronal reputar aqueles cursos ou acções de interesse para a profissão, considerando-se como tal, nomeadamente, os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária.

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

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

## CAPÍTULO V

### **Prestação do trabalho**

#### SECÇÃO I

##### **Princípios gerais**

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Competência das entidades patronais**

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete a cada entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos que as entidades patronais elaborem no exercício da competência prevista no número anterior, incluindo o código deontológico, serão enviados aos sindicatos, para conhecimento.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>-A

##### **Falhas de caixa**

Relativamente aos trabalhadores que se encontrem no exercício de funções que envolvam operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques ou actos similares, a entidade empregadora assume todas as falhas ou diferenças que não resultem de comportamento doloso ou negligência grave do trabalhador.

#### SECÇÃO II

##### **Tempo de trabalho**

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Regime geral da prestação de trabalho**

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Regime de prestação de trabalho a tempo parcial**

1 — Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do praticado a tempo completo, numa situação comparável.

2 — Aplicar-se-á o regime de prestação de trabalho a tempo parcial nas situações em que a lei expressamente o estabeleça e mediante pedido do trabalhador, nomeadamente nas situações de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, deficientes ou incapacitados, bem como quando haja acordo com a entidade patronal e mediante a celebração do correspondente contrato de trabalho a tempo parcial.

3 — O regime a que se refere a presente cláusula compreende tanto a prestação de trabalho em apenas alguns dias da semana como, cumulativa ou alternativamente, a observância de período normal de trabalho diário de duração inferior à prevista na cláusula 47.<sup>a</sup>

4 — O contrato de trabalho a tempo parcial é celebrado por escrito e dele deve constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo, o período normal de trabalho e o horário de trabalho.

5 — Os trabalhadores em regime de prestação de trabalho a tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especificidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula, do n.º 4 da cláusula 85.<sup>a</sup>, da cláusula 91.<sup>a</sup>, do n.º 2 da cláusula 95.<sup>a</sup>, do n.º 6 da cláusula 117.<sup>a</sup>, do n.º 3 da cláusula 127.<sup>a</sup> e do n.º 4 da cláusula 134.<sup>a</sup>

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Períodos de funcionamento**

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à entidade patronal a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

a) Em geral, o período de funcionamento das unidades poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;

b) Nas unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Nas unidades com intervenção nas operações relacionadas com a gestão da liquidez ou valores mobiliários, nomeadamente sala de mercados, corretagem, tesouraria, títulos e custódia, poderão ser fixados períodos de funcionamento coincidentes com o observado na bolsa Euronext;

d) Poderão funcionar continuamente:

i) Os serviços de informática;

ii) Os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria;

iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou Internet;

iv) As áreas de autorização de pagamentos;

v) Outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de trinta minutos para conclusão das transacções, operações e tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal do trabalho diário.

3 — O acréscimo de trabalho previsto no número anterior, quando prévia e expressamente determinado pela entidade patronal ou consentido pela hierarquia directa do trabalhador, deve ser pago no final de cada mês, com referência ao acréscimo total verificado no mês anterior.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Regime de adaptabilidade do tempo de trabalho**

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a duração do período normal de trabalho pode apurar-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, caso em que o limite diário fixado no n.º 1 da cláusula anterior é aumentado até ao máximo de duas horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda quarenta e cinco horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior e, em qualquer caso, o tempo de isenção de horário de trabalho.

2 — A duração média do período normal de trabalho e do trabalho semanal pode ser definida por referência a um período máximo de seis meses nas seguintes situações ou unidades de trabalho:

a) De formação profissional conjugada com a prestação de trabalho;

b) De planeamento; de estudos, estratégia ou elaboração de elementos de suporte às decisões do conselho de administração das instituições outorgantes; assessoria; de auditoria ou unidades de acompanhamento e resposta às entidades de supervisão; de contabilidade ou consolidação; de recuperação de crédito ou de outras operações; de preparação e lançamento de novos projectos ou produtos; de implementação de modificações ditadas por alterações legislativas, contratuais ou de mercado; de negociação prolongada de contratos ou de outros instrumentos ou processos; que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham uma acentuada variação das necessidades de serviço que torne insuficiente o período de referência previsto no n.º 1.

3 — Da aplicação da alínea b) do número anterior não pode resultar a definição do período de referência em seis meses para mais de 2 % do total dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo.

4 — O período de referência pode ser alterado durante a sua execução no momento em que se verifiquem as situações previstas no n.º 2 da presente cláusula, ou quando, atingido o limite previsto no número anterior, por substituição de trabalhadores abrangidos pelo período de referência previsto no n.º 1.



5 — Os trabalhadores abrangidos pela aplicação ou alteração do regime previsto nos números anteriores serão avisados com uma antecedência de sete dias.

6 — A entidade patronal deve manter o registo legalmente previsto 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, naquelas situações em que for adoptado um regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

7 — O sistema de controlo de horários do número anterior deve permitir a consulta por parte dos trabalhadores abrangidos.

8 — Os n.ºs 2 e 3 da cláusula anterior não são aplicáveis aos trabalhadores em regime de adaptabilidade do tempo de trabalho.

9 — Por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, o cumprimento do período normal de trabalho em regime de adaptabilidade pode implicar a redução da semana de trabalho em dias ou meios dias completos de trabalho.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste acordo e na lei, pode a entidade patronal estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário de trabalho base: aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saídas fixas;

b) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saídas fixas, e em que, pelo menos um deles, se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;

c) Horário de trabalho por turnos: aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida;

d) Horário de trabalho flexível: aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, implicando porém períodos de permanência obrigatória mas não isenção de horário de trabalho.

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

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário das seguintes unidades e serviços:

a) Os previstos nas alíneas b), c) e d) do n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>;

b) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

4 — O estabelecimento do horário de trabalho nos dias de descanso semanal, feriados e dispensa do dia 24 de Dezembro só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b), c) e d) do

n.º 2 da cláusula 46.<sup>a</sup>, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 — Poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, desde que o seu número não ultrapasse 3 % do total de agências do conjunto das entidades patronais signatárias do presente acordo e haja acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

6 — Em todos os locais de trabalho estará disponível ou será afixado em lugar bem visível um mapa de horário de trabalho, elaborado de harmonia com as disposições legais e com as normas do presente ACT.

7 — Os n.ºs 2 e 3 da cláusula 47.<sup>a</sup> não são aplicáveis aos trabalhadores com horário de trabalho flexível.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Horários diferenciados e por turnos

1 — A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados e por turnos pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 47.<sup>a</sup>, o qual, nos termos previstos na cláusula 48.<sup>a</sup>, poderá ser aferido em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 56.<sup>a</sup>

3 — A entidade patronal pode por termo ao regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos, bem como um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Trabalho nocturno

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

2 — O período normal de trabalho diário do trabalhador nocturno, quando vigore o regime de adaptabilidade, não deve ser superior a sete horas diárias, em média semanal.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direcção, de gerência, de chefia ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que

o conselho de administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, fiscalização, formação específica ou confiança, independentemente da categoria profissional do trabalhador, podendo como tal ser considerados, nomeadamente, os seguintes:

a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;

b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da entidade patronal;

c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;

d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da entidade patronal;

e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho de administração;

f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros do conselho de administração.

3 — O alargamento da prestação a um determinado número de horas por semana, a título de isenção de horário de trabalho, não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a dez horas para além do período normal de trabalho semanal, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência previsto no n.º 1 ou no n.º 2 da cláusula 48.<sup>a</sup>

4 — A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso previstos na lei e na cláusula 56.<sup>a</sup> deste acordo, incluindo o descanso mínimo de onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5 — Os n.ºs 2 e 3 da cláusula 47.<sup>a</sup> não são aplicáveis aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

6 — O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por comunicação da entidade patronal ou do trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, nos termos legais, mas com o limite de duzentas horas por ano e por trabalhador.

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;

b) Trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado nas seguintes situações:

a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem

a admissão de trabalhadores, designadamente, para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

b) Quando se verifiquem casos de força maior;

c) Quando a entidade patronal esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade patronal, sendo também exigível o seu pagamento quando for realizado de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

5 — É legítima a recusa pelos trabalhadores da prestação de trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionais previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos, frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.

7 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a entidade patronal fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados com doze horas de antecedência.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Registo do trabalho suplementar

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

2 — Do registo previsto 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.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação do trabalho

##### SUBSECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal, feriados e dispensa

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Serão observados os seguintes feriados previstos na lei:

1 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1, 8 e 25 de Dezembro;  
Terça-feira de Carnaval;  
Feriado municipal da localidade.

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

4 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 49.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal, os feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 15 dias consecutivos.

5 — Nas unidades que funcionam continuamente em horários diferenciados e por turnos nos termos do presente acordo, os dias feriados e o dia de dispensa podem ser gozados dentro de 30 dias consecutivos.

6 — Em alternativa ao gozo dos feriados e do dia 24 de Dezembro em dias diferentes, pode a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, proceder ao pagamento de um acréscimo de 100 % da retribuição pelo trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis e não está condicionado à assiduidade de serviço, excepto na situação prevista no n.º 2 da cláusula 78.<sup>a</sup>

2 — Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados e do 24 de Dezembro, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

4 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

6 — Da aplicação das disposições legais e deste acordo não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 25 dias úteis, excepto na situação prevista no número anterior, em que não pode exceder 30 dias.

7 — Todos os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta subsecção, aplicando-se o regime da marcação do período de férias, com as necessárias adaptações.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias serão 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 de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

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

2 — As férias 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 a entidade patronal.

4 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da Comissão de Trabalhadores, comissão ou secção sindical, ou dos delegados sindicais, pela indicada ordem de precedência.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, têm direito a gozar férias simultaneamente, salvaguardando o disposto na cláusula anterior e os interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes entidades patronais abrangidas por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos sejam gozados 10 dias úteis consecutivos.

**Cláusula 62.<sup>a</sup>****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 da entidade patronal.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 59.<sup>a</sup>

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da entidade patronal, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 59.<sup>a</sup>, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias considerados no número anterior constituem a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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 poderá ser alterado com o seu acordo.

**Cláusula 63.<sup>a</sup>****Mapa de férias**

As entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula anterior.

**Cláusula 64.<sup>a</sup>****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 seguinte.

**Cláusula 65.<sup>a</sup>****Interrupção de férias**

1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

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

3 — A interrupção 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 interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o

reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá 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 irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 72.<sup>a</sup>

**Cláusula 66.<sup>a</sup>****Férias em caso de mudança de entidade patronal**

1 — A mudança do trabalhador para outra entidade patronal signatária do presente acordo, para uma sociedade que esteja em relação de domínio ou de grupo com uma das entidades outorgantes, ou para um dos agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, não prejudica o direito a férias.

2 — Nos casos a que se refere o número anterior, os dias de férias a que o trabalhador tem direito não poderão exceder a duração máxima prevista na cláusula 57.<sup>a</sup>

**Cláusula 67.<sup>a</sup>****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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respectivo subsídio.

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo 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 no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

**Cláusula 68.<sup>a</sup>****Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao regime de licença sem retribuição.

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

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço prestado nesse ano.

**Cláusula 69.<sup>a</sup>****Férias no ano de cessação do contrato**

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a entidade patronal

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, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior 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 70.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, 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.

#### SUBSECÇÃO II

##### Faltas

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho 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 serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas pelo pai, por ocasião do nascimento de filho, nos termos do n.º 9 da cláusula 133.<sup>a</sup>;

c) Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que 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, irmãos e cunhados;

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

f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador, podendo a entidade patronal exigir prova do facto;

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

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos previstos neste acordo;

i) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as dadas ao abrigo do regime da medicina do trabalho, do regime do bombeiro voluntário e do regime do dador de sangue;

j) As previamente autorizadas ou aprovadas posteriormente pela entidade patronal.

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 nas alíneas e) e 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 — São consideradas injustificadas, constituindo uma violação do dever de assiduidade, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Prova das faltas por doença

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a prova da justificação das faltas por doença faz-se mediante a apresentação de documento médico que ateste a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho.

2 — Não obstante a apresentação do documento referido no número anterior, a entidade patronal pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.

3 — No caso dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Exame médico

1 — A convocatória para o exame médico a que se refere o n.º 2 da cláusula anterior faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio do trabalhador.

2 — No acto da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

3 — Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a entidade patronal pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou, se o trabalhador assim o solicitar, deve providenciar para que o exame se realize na sua residência.

4 — Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade para prestar o trabalho.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Junta médica de verificação de doença

1 — Existindo desacordo entre a entidade patronal e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar o trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de 12 dias a contar da recepção daquela convocatória;

b) Nos 8 dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 — A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade patronal e pelo médico por este escolhido.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o tenha representado.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Falta aos exames médicos

1 — A recusa injustificada em submeter-se aos exames médicos referidos nas cláusulas anteriores, ou a não comparência aos mesmos, determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o contrato de trabalho se encontre suspenso, implicando a cessação automática da suspensão e a consideração das ausências como faltas injustificadas.

3 — Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, as faltas autorizadas ou aprovadas pela entidade patronal poderão, por decisão desta, não implicar perda de retribuição.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;

b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela 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 úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão, sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do n.º 1 abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

#### SUBSECÇÃO III

##### Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por cumprimento do serviço militar obrigatório, 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 prestações 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 caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições aplicáveis sobre segurança social.

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos gerais.

6 — O trabalhador cujo contrato se encontre suspenso constará do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontra.

**Cláusula 80.<sup>a</sup>****Regresso do trabalhador**

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, avisar a entidade patronal desse facto.

2 — Nos 15 dias subsequentes ao aviso a que se refere o número anterior, a entidade patronal deve informar o trabalhador do dia e local em que o mesmo deve retomar o serviço.

3 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

4 — A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador na situação de faltas.

**SUBSECÇÃO IV****Licença sem retribuição****Cláusula 81.<sup>a</sup>****Licença sem retribuição**

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

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos da antiguidade prevista na cláusula 116.<sup>a</sup>, salvo acordo escrito em contrário, conservando o trabalhador o direito à respectiva categoria.

3 — Durante o período de licença sem retribuição 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, continuando o trabalhador a constar do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontra.

4 — A concessão de licenças sem retribuição para formação profissional e de licenças para assistência a filhos menores e outros familiares rege-se pelo disposto na lei geral.

**CAPÍTULO VI****Remuneração****Cláusula 82.<sup>a</sup>****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 da prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível;

b) As diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela entidade patronal ao trabalhador, incluindo as adicionais ou complementares.

3 — Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

a) Participação nos lucros de cada exercício;

b) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;

c) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

d) Subsídios de almoço e de jantar;

e) Subsídios infantil e de estudos.

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

**Cláusula 83.<sup>a</sup>****Tempo e forma de pagamento**

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

2 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

**Cláusula 84.<sup>a</sup>****Cálculo da retribuição horária e diária**

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

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

sendo  $Rm$  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 85.<sup>a</sup>****Diuturnidades**

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo, por cada quatro anos de serviço efectivo, contados desde a data da sua admissão, têm direito a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de oito diuturnidades.

2 — As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

3 — Para efeitos de contagem do tempo de serviço previsto no n.º 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 29.<sup>a</sup>

4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional às do horário completo.

**Cláusula 86.<sup>a</sup>****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, e um subsídio de férias igual ao montante da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

2 — O subsídio de férias será pago com a retribuição mensal do mês de Janeiro.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### 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 licença sem retribuição, o trabalhador tem 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 de admissão, o trabalhador tem 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 desta cláusula.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho nocturno

1 — A prestação de trabalho nocturno confere direito a um acréscimo de retribuição de 25 % em relação à que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2 — Em alternativa ao acréscimo de retribuição previsto no número anterior e sob proposta escrita da entidade patronal ou do trabalhador, aceite da mesma forma pela outra parte e previamente à prestação de trabalho nocturno, a prestação deste tipo de trabalho conferirá direito a uma redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % calculado sobre o respectivo nível mínimo de retribuição e as diuturnidades a que tenham direito.

2 — Nos horários de dois turnos rotativos, em que pelo menos metade do tempo de trabalho seja prestado em horário diurno e em que os dias de descanso semanal coincidam com o sábado e domingo, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio mensal de 12,5 % do respectivo nível mais diuturnidades.

3 — Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período nocturno, é apenas devido enquanto os trabalhadores se mantiverem neste regime de trabalho e integra o subsídio de férias e de Natal.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

1 — A retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos, feriados ou no dia 24 de Dezembro tem um acréscimo de 50 %.

2 — Este acréscimo será considerado no cálculo do subsídio de férias e de Natal, na proporção dos dias do ano em que o trabalhador esteve incluído no regime previsto no número anterior, e não é cumulável com os acréscimos e subsídios previstos nas cláusulas 88.<sup>a</sup> e 89.<sup>a</sup>

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores inscritos no Regime Geral de Segurança Social

A retribuição dos trabalhadores abrangidos pelo Regime Geral de Segurança Social é ajustada de modo que recebam retribuição igual à que receberiam se não estivessem inscritos no referido regime.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5 % ou 46,5 % ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores prestem trabalho por um período médio de cinco ou dez horas para além do correspondente período semanal de trabalho, respectivamente.

2 — O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se os trabalhadores tiverem sido avisados nos termos do n.º 6 da cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

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

##### a) Diurno:

1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;  
2.<sup>a</sup> hora e subsequentes — retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %;

##### b) Nocturno:

1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;  
2.<sup>a</sup> 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 disposto no n.º 1 da cláusula seguinte.

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

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

sendo  $R_{hn}$  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 o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

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

sendo  $R_{hn}$  o valor da retribuição da hora normal e  $T$  o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além daquele período.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula seguinte 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 95.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo iv, pagável mensalmente.

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

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

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Subsídios de trabalhador-estudante

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

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as entidades patronais obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As entidades patronais concederão também aos trabalhadores a que se reporta esta cláusula um subsídio de no valor fixado no anexo iv.

4 — O subsídio previsto no número anterior é devido de Outubro de cada ano a Setembro, inclusive, do ano seguinte.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

1 — O trabalhador no activo que complete 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço tem direito a um prémio de antiguidade de valor igual a um, dois e três meses da maior retribuição mensal efectiva a que tiverem direito no ano da sua atribuição, respectivamente.

2 — À data da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador tem 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 29.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço só não são contados:

a) Os anos em que o trabalhador tenha sido punido com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;

b) Os anos em que, para além das férias, o trabalhador tenha estado ausente do serviço mais de 25 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

a) Acidente de trabalho e doença profissional;

b) Situações previstas no capítulo iv do título iii do presente acordo;

c) Casamento do trabalhador;

d) Falecimento de cônjuge, de companheiro, de ascendentes, descendentes, pais e filhos adoptivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício das funções previstas nas cláusulas 10.<sup>a</sup> e 11.<sup>a</sup>

6 — Quando se verificarem as situações previstas no n.º 4, o prémio a que o trabalhador tem direito só se vence com o decurso de período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador abrangido apenas pela alínea b) desse número o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações e ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se para fora da localidade do respectivo local de trabalho, têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, nas seguintes condições:

a) Será pago pela entidade patronal o preço da viagem;

b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;

c) Nas viagens de comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;

d) Quando for utilizado automóvel do trabalhador, a entidade patronal pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina de 98 octanas, vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento e em vigor no último dia do mês anterior ao dia da realização da despesa, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do empregador para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo escrito entre este e a entidade patronal;

f) No caso das alíneas d) e e), é obrigação da entidade patronal custear o acréscimo de prémio para seguro contra todos os riscos, se o trabalhador dele não dispuser, para todo o período em que ocorra o uso da viatura própria no interesse da entidade patronal.

2 — As despesas com deslocações são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade patronal, mas sem prejuízo do disposto nesta cláusula.

3 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com os valores fixados no anexo IV.

4 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

5 — 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 fixado no anexo IV.

6 — Para além do previsto nos n.ºs 3 a 5, a entidade patronal reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

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

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

9 — 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 4 desta cláusula.

10 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo como o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

11 — Tratando-se de deslocações de e para as Regiões Autónomas ou para o estrangeiro, 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.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Participação nos lucros

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar, nos termos dos estatutos do Banco Comercial Português, S. A., de um bónus extraordinário, a título de participação nos resultados consolidados de cada exercício, na percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho de administração do Banco.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Princípio da não discriminação

A atribuição, pelas entidades patronais, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores, não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a) Exercício da actividade sindical;
- b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c) Exercício de direitos reconhecidos neste acordo aos trabalhadores estudantes;
- d) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

## CAPÍTULO VII

### Regime disciplinar

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1 — A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### Sanções aplicáveis

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2 — As multas 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 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.

4 — 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.

5 — A entidade patronal suspende a execução da sanção aplicada se, a requerimento do trabalhador, atendendo à sua personalidade, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior ao ilícito disciplinar e às circunstâncias deste, concluir que a simples censura do facto e a ameaça da sanção realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de 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 104.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

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 respectiva associação sindical.

4 — O trabalhador dispõe de 15 dias úteis para consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do 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.

5 — A entidade patronal, 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.

6 — A entidade patronal não é obrigada 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.

7 — 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.

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

9 — 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 7, 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.

10 — 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 respectiva associação sindical.

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 372.º do Código do Trabalho.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo 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.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrem o conceito de justa causa de despedimento, a entidade patronal 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 processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Instrução

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Aplicação da sanção

1 — Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem

acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas *a)* a *d)* do n.º 1 da cláusula 102.<sup>a</sup>

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

3 — A transacção referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Execução da sanção

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 em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

*a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;

*c)* Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;

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

*e)* Participar ao seu sindicato, à Inspecção do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da entidade patronal;

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

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

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 110.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

*a)* Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;

*b)* Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;

*c)* Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

*a)* Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 104.<sup>a</sup>;

*b)* Não terem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;

*c)* A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da cláusula 104.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 104.<sup>a</sup>, competindo-lhe a prova dos mesmos.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

*a)* Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

I) Se tiver menos de seis anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;

II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco;

III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea III), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 10, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

*b)* Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea *a)*;

*c)* Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

## TÍTULO III

### Direitos e deveres sociais

#### CAPÍTULO I

#### Segurança social

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

##### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Garantia de benefícios

1 — As entidades patronais subscritoras do presente acordo garantem, a título de plano base, os benefícios previstos na secção II deste capítulo aos respectivos trabalhadores, reformados e pensionistas, sendo estes reconhecidos como participantes do fundo de pensões de que são associadas aquelas entidades, independentemente da data da respectiva admissão.

2 — As entidades patronais são, para todos os efeitos, solidariamente responsáveis com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de velhice, invalidez e sobrevivência previstas na secção II deste capítulo.

3 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a um trabalhador que seja beneficiário dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pelas entidades patronais, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 — Para efeitos do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 116.<sup>a</sup>

5 — As entidades patronais adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social, as mensalidades e os valores correspondentes a diuturnidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à respectiva entidade a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza, com o limite do valor das mensalidades e diuturnidades adiantadas a que tenham direito.

6 — As mensalidades, os valores correspondentes a diuturnidades e os demais benefícios previstos neste capítulo são actualizados de acordo com as regras no mesmo previstas e na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis retributivos.

##### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Fundo de pensões

1 — Os benefícios previstos neste capítulo estão contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões instituído pelas entidades patronais e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente

afecto à realização dos planos de pensões das entidades patronais.

3 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma entidade patronal signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com uma instituição não outorgante, será transferido, do fundo de pensões instituído pela anterior entidade patronal para o fundo de pensões instituído pela nova instituição, o valor actual das responsabilidades com os benefícios de reforma e de sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as entidades em causa, a reciprocidade e equidade na adopção deste procedimento.

4 — As entidades patronais deverão fornecer aos sindicatos cópia do contrato constitutivo do respectivo fundo de pensões e de qualquer alteração contratual verificada no mesmo, bem como os relatórios anuais de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades das referidas entidades.

5 — O fundo de pensões é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei, podendo os sindicatos acompanhar a gestão dos planos de pensões de contribuição definida que vierem a ser estabelecidos, nos termos a estipular no contrato constitutivo e no contrato de gestão do fundo de pensões, em substituição do actual plano complementar por aquele instituído e transcrito na secção III deste capítulo.

6 — Os benefícios contemplados no plano complementar do contrato constitutivo do fundo de pensões das instituições signatárias são passíveis de alteração, nos termos previstos no n.º 5 anterior e na legislação em vigor, sem prejuízo dos direitos adquiridos pelos trabalhadores e beneficiários abrangidos pelo plano complementar actualmente em vigor.

##### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Contribuições para o fundo de pensões

1 — Cinco por cento da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal, reverterão para o fundo de pensões instituído pelas entidades patronais.

2 — A majoração da retribuição em importância equivalente à contribuição prevista no n.º 1 anterior, outorgada pela entidade patronal, não poderá ser absorvida pela retribuição de base de cada trabalhador antes de decorridos três exercícios relevantes, nos termos da cláusula 124.<sup>a</sup>, para efeitos da recepção dos benefícios do plano complementar.

3 — As contribuições efectuadas pelos trabalhadores apenas são reembolsáveis nos casos em que, de acordo com contrato constitutivo do fundo de pensões, se haja verificado uma das circunstâncias que dão lugar ao pagamento de uma pensão, caso em que serão repercutidas no valor desta.

##### Cláusula 115.<sup>a</sup>

##### Junta médica de verificação do estado de invalidez

1 — Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o trabalho.

2 — As juntas médicas previstas no número anterior 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 e indicando o 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 15 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.

3 — 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.

4 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o representou.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

Para todos os efeitos previstos na secção II do presente capítulo, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

## SECÇÃO II

### Plano base

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no sector bancário

1 — O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço de uma entidade patronal subscritora, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja 65 anos de idade (invalidez presumível), tem direito:

a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, num período intercalar, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo v aos valores decorrentes da aplicação do anexo vi, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e posteriormente, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo vi;

b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com o previsto no anexo vii.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

a) Relativamente ao anexo v, se o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, qualquer fracção do primeiro ano como correspondendo a um ano completo de serviço;

b) Relativamente ao anexo vi, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo iii.

3 — O trabalhador, nas situações previstas nos números anteriores, tem também direito:

a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;

b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Janeiro.

4 — O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com uma entidade patronal signatária, esteja ao serviço de outra instituição do sector bancário aquando da passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível, não tendo ocorrido o reconhecimento, no âmbito da referida instituição, dos anos de serviço prestados às entidades patronais signatárias, nem a transferência de responsabilidades prevista no n.º 3 da cláusula 113.<sup>a</sup>, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

5 — Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas no n.º 1, cada uma das mensalidades a que o trabalhador tem direito não pode ser de montante inferior ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respectiva categoria, para o grupo C.

6 — O trabalhador em regime de tempo parcial tem direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

7 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade patronal pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

8 — O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade patronal.

9 — Da aplicação do anexo v não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

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

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### Valor correspondente a diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas na cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades que o

trabalhador tenha adquirido, bem como o valor proporcional da diuturnidade respeitante aos anos completos de serviço efectivo compreendidos entre a data de vencimento da última diuturnidade e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 1 da cláusula 85.<sup>a</sup>

2 — O regime referido na segunda parte do número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### **Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora do sector bancário**

1 — O trabalhador de uma entidade patronal subscritora do presente acordo não inscrito no Regime Geral de Segurança Social ou em qualquer outro regime especial de segurança social, que passe à situação de invalidez ou de invalidez presumível já desvinculado da referida entidade ou de qualquer outra instituição do sector bancário, tem direito ao pagamento pela entidade patronal subscritora, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no Regime Geral de Segurança Social ou outro regime especial mais favorável que lhe seja aplicável, independentemente do trabalhador chegar ou não a adquirir direitos nos referidos regimes.

2 — A parte da pensão a cargo da entidade patronal, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, prevista no n.º 1 anterior, será calculada com base na aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, à retribuição fixada no anexo III correspondente ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado na data da cessação do contrato de trabalho com a referida entidade, e actualizada segundo as regras do presente acordo.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 115.<sup>a</sup>

4 — Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades para outra instituição não outorgante do presente acordo nos termos do n.º 3 da cláusula 113.<sup>a</sup>, cessa a responsabilidade da entidade patronal subscritora pelo pagamento das mensalidades de pensão de reforma prevista no n.º 1.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### **Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário**

1 — Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o n.º 1 da cláusula 117.<sup>a</sup>, as entidades subscritoras concederão:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VIII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III, ou às mensalidades de invalidez ou de invalidez presumível de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI, consoante a morte ocorra, respectivamente, no activo ou na reforma;

c) À pensão mensal de sobrevivência prevista na alínea anterior acresce um subsídio de Natal e um 14.º mês de valor igual à maior mensalidade que ocorrer no ano a que respeitar, a satisfazer em Novembro e em Janeiro, respectivamente.

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VIII não podem ser em caso algum inferiores ao salário mínimo nacional.

4 — Os valores das pensões de sobrevivência são actualizados pela aplicação da percentagem acordada para o nível 1 da tabela de vencimentos.

5 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

6 — A pensão de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês previstos no n.º 1 são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;

b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na 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 terem direito à pensão.

7 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador ou reformado não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou, por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, nas condições referidas na alínea b) do n.º 5 desta cláusula.

8 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, a sua parte acrescerá à dos restantes.

9 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

10 — O disposto nesta cláusula aplica-se exclusivamente às situações verificadas após a entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 121.<sup>a</sup>**Pensão de sobrevivência em caso de morte fora do sector bancário**

1 — A morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta a cláusula 119.<sup>a</sup> constitui as entidades subscritoras na obrigação de conceder uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.

2 — Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no n.º 5 da cláusula anterior.

## SECÇÃO III

**Plano complementar**Cláusula 122.<sup>a</sup>**Âmbito**

1 — Aos trabalhadores em efectividade de funções serão atribuídos os benefícios contemplados no plano complementar, nos termos e condições definidos, em cada momento, pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (Fundo I) e pelo contrato constitutivo do Fundo de Pensões Millennium BCP Contribuição Definida (Fundo II).

2 — Para efeitos do número anterior, entende-se por:

a) «Plano complementar» o conjunto de regras estabelecidas pelos contratos constitutivos dos fundos de pensões visando a atribuição de benefícios complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;

b) «Return on Equity (ROE) consolidado do Banco Comercial Português» o resultante dos documentos de prestação de contas consolidadas apresentadas pelo Banco Comercial Português, S. A., nos termos legais;

c) «Remuneração efectiva» o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;

d) «Invalidez total e permanente» a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma actividade remunerada, com fundamento em sintomas objectivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos actuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

Cláusula 123.<sup>a</sup>**Benefícios**

1 — Os benefícios contemplados no plano complementar a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior são, na data de entrada em vigor do presente acordo, os seguintes:

a) Benefícios complementares da pensão de velhice:

i) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante que foi sendo acumulado, com cumprimento das condições previstas no n.º 1 da cláusula 124.º, na conta participante prevista no Fundo II, para todos os trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais, de acordo com a taxa de crescimento anual que os trabalhadores escolherem e a opção que estes fizerem quanto à reversibilidade ou não para o cônjuge em caso de falecimento;

ii) Pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do montante acumulado na conta reserva prevista no Fundo I, para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais admitidos até 21 de Setembro de 2006, desde que estes atinjam as condições de reforma enquanto trabalhadores do associado;

iii) Nas situações em que o valor total da pensão de velhice — resultante do somatório da pensão do plano base ou da pensão do regime geral de segurança social com a pensão do plano complementar prevista na alínea i) ou nas alíneas i) e ii) anteriores (valor A) — for inferior ao valor que resultaria da aplicação do plano de pensões previsto no Fundo I, na versão em vigor até 21 de Setembro de 2006 (valor B), é garantida uma pensão mensal vitalícia de montante objectivamente determinado pela diferença entre os dois referidos valores, para a generalidade dos trabalhadores permanentes da empresa de todas as classes profissionais admitidos até àquela data, desde que estes atinjam as condições de reforma enquanto trabalhadores do associado;

b) Benefícios complementares da pensão por invalidez total e permanente — correspondentes ao valor, à data do evento, da diferença entre, por um lado, 100 % da remuneração efectiva do participante àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante;

c) Benefícios complementares da pensão de sobrevivência por morte de trabalhadores no activo — correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efectiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na conta participante;

d) Benefícios complementares da pensão de sobrevivência por morte de trabalhadores reformados — correspondentes ao valor, à data da morte do beneficiário reformado, da diferença entre, por um lado, 50 % da pensão de velhice ou de invalidez auferida ao abrigo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português pelo beneficiário àquela data e, por outro lado, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo e das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social



a que os respectivos beneficiários tenham direito; a estes benefícios podem acrescer os decorrentes da transformação do montante acumulado na conta participante, conforme a opção tomada pelo falecido quanto à reversibilidade ou não da pensão a favor do cônjuge.

2 — Para o cálculo do valor A e do valor B previstos no n.º 1, alínea a), subalínea iii), são considerados, de entre todos os exercícios em que o trabalhador seja participante dos Fundos I e II, apenas aqueles que se mostrarem relevantes nas condições previstas no n.º 1 da cláusula 124.º (ou nas condições equivalentes previstas no Fundo I, na versão em vigor até 21 de Setembro de 2006).

3 — Para efeito do previsto no n.º 1, alínea b), o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na tabela nacional de incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Regras de aplicação

1 — Para a atribuição dos benefícios contemplados no Fundo II só serão considerados os exercícios em que se tenham verificado, cumulativamente, os requisitos em cada momento previstos no contrato constitutivo e no contrato de gestão do Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida relativos à *performance* financeira do Banco Comercial Português e ao resultado decorrente do processo de avaliação interna, designadamente:

a) O *return on equity* (ROE) consolidado do Banco Comercial Português tenha sido, em cada exercício, igual ou superior ao fixado para o efeito no contrato de gestão;

b) O trabalhador não se encontre na situação de pré-reforma e em cada ano não tenha sido classificado com nota «E» por aplicação do sistema de incentivos em vigor na instituição.

2 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, considera-se que a classificação obtida em cada ano pelos representantes sindicais ausentes nos termos previstos na cláusula 11.<sup>a</sup> é superior à nota prevista na referida alínea.

3 — As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas à parte do plano complementar previsto no Fundo I caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades patronais associadas do Fundo, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

4 — Os valores acumulados ao abrigo do plano de pensões financiado pelo Fundo II conferem direitos adquiridos, pelo que o trabalhador tem direito aos benefícios previstos no Fundo II mesmo que cesse o vínculo laboral por razão que não a que determina a atribuição do benefício.

5 — Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do Grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores

àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

6 — Dos anexos XI e XII consta cópia do clausulado dos contratos constitutivos do Fundo I e do Fundo II em vigor à data da revisão de 2008 do presente ACT, reconhecendo-se que a sua elaboração ou alteração não fica sujeita à presente contratação.

## CAPÍTULO II

### Assistência médica e cuidados de saúde

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Direitos

1 — Têm direito a assistência médica e a cuidados de saúde, nos termos previstos no presente capítulo, os trabalhadores, reformados e pensionistas abrangidos pela cláusula 1.<sup>a</sup> deste acordo.

2 — O direito previsto no número anterior abrange serviços e participações em despesas nos domínios médico, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos, intervenções cirúrgicas, tratamentos e próteses.

3 — Para além dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, têm direito à assistência médica e aos cuidados de saúde previstos no presente capítulo os membros dos respectivos agregados familiares como tal definidos no Regulamento dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS).

4 — Os direitos previstos nos números anteriores mantêm-se após a passagem à reforma por invalidez ou invalidez presumível dos trabalhadores, bem como, depois da morte destes, relativamente aos titulares das pensões de sobrevivência correspondentes.

5 — O disposto neste capítulo não se aplica aos reformados e pensionistas abrangidos pelo n.º 4 da cláusula 117.<sup>a</sup> e pelas cláusulas 119.<sup>a</sup> e 121.<sup>a</sup>

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### SAMS

1 — Os SAMS constituem serviços de natureza privada, com autonomia financeira, geridos por cada um dos sindicatos signatários.

2 — A assistência médica e os cuidados de saúde são prestados ou assegurados pelos SAMS, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna, e através das seguintes formas:

a) Rede de serviços dos SAMS de cada um dos sindicatos signatários, incluindo os serviços das entidades com quem estes tenham celebrado acordos ou convenções;

b) Rede de serviços disponibilizados pela Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A. (Médis);

c) Rede de serviços disponibilizados pelo Serviço Nacional de Saúde;

d) Outras entidades prestadoras de cuidados de saúde não abrangidas pelas alíneas anteriores.

3 — Para efeitos do previsto na alínea b) do número anterior, os SAMS suportarão os respectivos custos, pagando à MÉDIS, mediante facturação adequada, o valor

dos serviços prestados, nos termos e condições do protocolo celebrado entre os sindicatos e aquela empresa.

4 — A actividade e as contas dos SAMS serão auditadas anualmente por uma empresa de auditoria internacionalmente reconhecida.

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### Contribuições para os SAMS

1 — Como contrapartida da assistência médica e dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelos SAMS, têm estes direito às seguintes contribuições:

a) A cargo das entidades patronais, a verba correspondente a 6,5 % do total:

i) das retribuições de base e das diuturnidades pagas mensalmente aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo;

ii) das prestações mensais de doença, invalidez e invalidez presumível, incluindo as diuturnidades;

iii) das pensões de sobrevivência;

b) A cargo dos trabalhadores no activo, a verba correspondente a 1,5 % da retribuição de base mensal e das diuturnidades que lhes competirem;

c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença por período superior a um mês, bem como na reforma por invalidez e por invalidez presumível, a verba correspondente a 1,5 % das respectivas prestações e das diuturnidades que lhes competirem;

d) A cargo dos titulares das pensões de sobrevivência, a verba correspondente a 1,5 % das pensões recebidas.

2 — As contribuições previstas no número anterior incidirão também sobre o subsídio de férias e o subsídio de Natal ou 14.º mês que forem devidos.

3 — As contribuições para os SAMS relativas aos trabalhadores contratados a tempo parcial serão calculadas sobre o valor da retribuição do nível 4 se da aplicação do nível em que os trabalhadores se encontram resultarem contribuições de valor inferior.

4 — Para o cálculo das contribuições previstas nos números anteriores, não se consideram os benefícios apurados ao abrigo do plano complementar, mas apenas os demais valores das prestações a que por este acordo os trabalhadores, reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das prestações recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que devam entregar à respectiva entidade.

5 — As entidades patronais remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, acompanhadas de um ficheiro informático que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

6 — O ficheiro informático referido no número anterior contrará os elementos de informação constantes do anexo x.

7 — As entidades patronais procederão ao desconto, sem quaisquer encargos, no vencimento dos trabalhadores, nos subsídios de doença, nas pensões de reforma e nas pensões de sobrevivência, as importâncias indicadas pelos SAMS, resultantes de créditos concedidos por este para financiar despesas de saúde não participadas.

## CAPÍTULO III

### Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

#### SECÇÃO I

##### Acidentes pessoais

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### Seguro de acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, igual ao valor fixado no anexo IV.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais não prejudica os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

#### SECÇÃO II

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

#### Cláusula 129.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação, em dinheiro ou em espécie, dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A reparação em dinheiro será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição efectiva do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

3 — As reparações de danos ao abrigo desta secção não prejudicam os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 130.<sup>a</sup>

##### Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta (ITA), o trabalhador tem direito a uma indemnização diária igual a 70 % da respectiva retribuição efectiva ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial (ITP), o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 70 % da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a entidade patronal deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado de saúde e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho para uma seguradora, a entidade patronal assegurará as prestações a que aludem os números anteriores e o trabalhador reembolsa-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, no momento do seu pagamento.

Cláusula 131.<sup>a</sup>**Incapacidade permanente**

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho (IPATQT), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição efectiva, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 — Em caso de incapacidade permanente parcial (IPP), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 — Nos casos de incapacidade permanente parcial (IPP) para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), a entidade patronal deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 132.<sup>a</sup>**Indemnização por morte**

Será garantida uma indemnização igual ao valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

## CAPÍTULO IV

**Maternidade e paternidade**Cláusula 133.<sup>a</sup>**Regime de maternidade e paternidade**

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença durante 120 dias no período de maternidade.

2 — 90 dos 120 dias referidos no número anterior serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

3 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido do período de tempo necessário ao efeito, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

5 — A licença de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

6 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, a mulher trabalhadora tem direito a uma 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.

7 — Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

8 — 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 geral na doença.

9 — O pai tem direito a uma licença de 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar durante os 30 dias seguintes ao nascimento do filho.

10 — As licenças, dispensas e faltas, previstas no âmbito do regime da maternidade e paternidade, não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição.

Cláusula 134.<sup>a</sup>**Dispensas para consultas e amamentação**

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 135.<sup>a</sup>**Condições de segurança e saúde**

As trabalhadoras grávidas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 136.<sup>a</sup>**Desempenho das tarefas no período de maternidade**

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e até três meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

Cláusula 137.<sup>a</sup>**Regime especial de horários flexíveis**

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido 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 deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### **Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes**

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### **Adopção**

Em caso de adopção de menores de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### **Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado**

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, 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 dois anos.

### CAPÍTULO V

#### **Subsídios familiares**

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### **Subsídio infantil**

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal, por cada filho, no valor fixado no anexo IV e nas condições previstas nos números seguintes.

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

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago juntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

5 — Este subsídio é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de estudo**

1 — São atribuídos subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para concessão de subsídio familiar a crianças e jovens, nos termos e valores fixados no anexo IV.

2 — Estes subsídios 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 — A estes subsídios aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 42.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.

4 — Estes subsídios não são cumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

### CAPÍTULO VI

#### **Empréstimos à habitação**

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### **Empréstimos à habitação**

As entidades patronais signatárias concedem aos respectivos trabalhadores na situação de contrato de trabalho sem termo e àqueles que, com menos de 65 anos de idade, tenham sido colocados na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria nos termos do presente capítulo e do regulamento dos empréstimos à habitação que constitui o anexo IX a este acordo.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### **Finalidade dos empréstimos**

1 — Os empréstimos destinam-se a, nomeadamente:

- 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 empréstimos da mesma natureza constituídos noutras instituições de crédito.

2 — O regime previsto no número anterior é aplicável às situações de residência não permanente nos termos e condições previstas no anexo IX, não podendo os empréstimos ser cumuláveis com outros relativos a qualquer outra residência.

**Cláusula 145.<sup>a</sup>****Prazo de amortização**

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

**Cláusula 146.<sup>a</sup>****Limites gerais do valor do empréstimo**

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 179 129,34 ou € 200 203,38 para os trabalhadores com nível igual ou superior a 14, e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

2 — O valor constante do número anterior pode ser revisto anualmente.

**Cláusula 147.<sup>a</sup>****Taxa de juro**

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é a que resulta da aplicação de 65 % ao valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação do valor referido no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

**Cláusula 148.<sup>a</sup>****Cessação do contrato de trabalho**

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções nas entidades patronais outorgantes do presente acordo, serão mantidas, nos casos de reforma, despedimento colectivo ou de extinção do posto de trabalho, as condições de amortização segundo o plano inicial.

2 — Exceptuam-se do previsto no número anterior as situações em que ao trabalhador passe a colaborar com instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo.

**TÍTULO IV****Disposições finais e transitórias****Cláusula 149.<sup>a</sup>****Comissão paritária**

1 — É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo.

2 — À comissão paritária compete, nomeadamente, apreciar todas as questões concretas que se coloquem com relação:

a) À duração em termos médios do período normal de trabalho e do período de trabalho em regime de isenção de

horário de trabalho, tal como estipulado na cláusula 48.<sup>a</sup> e no n.º 3 da cláusula 53.<sup>a</sup>, nomeadamente as respeitantes a divergências que surjam entre trabalhadores e entidade patronal quanto à compensação de horas para cumprimento global do período de trabalho;

b) À verificação de eventuais constrangimentos na carreira profissional de algum trabalhador em resultado da transição do anterior ACTV para o presente acordo colectivo, no quadro das regras previstas nos n.ºs 1 a 4 da cláusula seguinte.

3 — A comissão será composta por um máximo de oito elementos, sendo designados até um máximo de dois elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de dois assessores técnicos designados por cada parte.

4 — A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

**Cláusula 150.<sup>a</sup>****Transição de regimes**

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2 — Os trabalhadores que até 31 de Dezembro de 2002 cumpram os requisitos previstos no anterior ACTV para efeitos de promoções ou de aquisição de diuturnidades têm direito à atribuição do respectivo benefício.

3 — As entidades patronais procederão à revisão da classificação de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.

4 — A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício das respectivas funções.

5 — As pensões de sobrevivência atribuídas ao abrigo do anterior ACTV são actualizáveis nos termos do n.º 6 da cláusula 112.<sup>a</sup>, sem prejuízo da pensão mínima prevista no anexo VIII deste Acordo.

**Cláusula 151.<sup>a</sup>****Processo de avaliação**

As condições de promoção e de progressão, bem como de atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar, decorrentes do processo de avaliação dos trabalhadores, previstas nas cláusulas 20.<sup>a</sup>, 21.<sup>a</sup> e 124.<sup>a</sup> do presente acordo, incorporarão as alterações decorrentes da adopção pelas entidades patronais de um sistema de incentivos para reconhecimento do desempenho alcançado, envolvendo a substituição das notações percentuais por uma grelha alfanumérica, ou a adopção de índices de desempenho por grupos de trabalhadores a que estão atribuídas funções com nível de exigência similar.

Cláusula 152.<sup>a</sup>**Tempo de serviço prestado na função pública**

Para além do estabelecido na cláusula 116.<sup>a</sup>, aos trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de 2001 será contado, para efeitos de aplicação do anexo VI, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

Cláusula 153.<sup>a</sup>**Cálculo do subsídio de turnos**

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos à data da entrada em vigor da revisão do presente acordo, acordada em 2004, manterão o direito a receber o subsídio mensal calculado nos termos previstos no n.º 1 da cláusula 89.<sup>a</sup> enquanto permanecerem vinculados a esse regime de horário de trabalho.

Cláusula 154.<sup>a</sup>**Revisão do acordo**

1 — Os instrumentos de revisão do presente acordo entram em vigor no dia imediato ao da respectiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As revisões da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção das ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem adoptada para a revisão da tabela de vencimentos constante do anexo III.

Cláusula 155.<sup>a</sup>**Revogação da convenção anterior**

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o ACTV para o sector bancário na parte aplicável às entidades outorgantes.

Cláusula 156.<sup>a</sup>**Entrada em vigor**

1 — O presente acordo entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002.

2 — Até à aprovação da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária, para o ano 2002, serão aplicáveis os valores constantes das cláusulas e anexos com expressão pecuniária deste acordo.

**ANEXO I****Categorias profissionais****Categorias profissionais do grupo A — Área directiva**

*Director-geral, director-geral-adjunto, director central e director central adjunto.* — Integram a alta direcção da entidade patronal; de forma autónoma, tomam as grandes

decisões no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes; normalmente, reportam directamente ao administrador do respectivo pelouro.

*Director, director-adjunto e subdirector.* — Tomam as decisões de gestão das unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal superiormente definidos; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível da alta direcção ou do conselho de administração; às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Categorias profissionais do grupo B — Área comercial**

*Director de estabelecimento/operações e gerente de estabelecimento.* — No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida, asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um *back-office* de um estabelecimento.

*Subgerente de estabelecimento.* — Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o director de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

*Chefe de estabelecimento/operações.* — No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades comerciais e administrativas do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento.

*Subchefe de estabelecimento/operações.* — Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento, cabendo-lhes substituir o respectiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

*Promotor comercial.* — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

*Gestor de cliente.* — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da Instituição.

*Supervisor.* — Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho.

*Gerente «in store» e assistente de cliente.* — Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

**Categorias profissionais do grupo B — Área técnica**

*Técnico de grau 1.* — Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade patronal; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que

fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

**Técnico de grau II.** — Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

**Técnico de grau III.** — Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

**Técnico de grau IV.** — Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

**Assistente técnico.** — Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob

orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

#### Categorias profissionais do grupo B — Área operativa/administrativa

**Chefe de serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector e supervisor.** — Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

**Secretário.** — Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

**Assistente operacional.** — Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

#### Categorias profissionais do grupo B — Área da saúde/ambiente

**Médico.** — Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

**Enfermeiro.** — Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

#### Categorias profissionais do grupo C — Área de apoio

**Telefonista, contínuo, motorista e auxiliar.** — Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais.

## ANEXO II

### Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos (*)
A	Directiva	Director-geral	20
		Director-geral-adjunto	19
		Director central	18
		Director central-adjunto	18
		Director	16
		Director-adjunto	15
		Subdirector	14
B	Comercial	Director de estabelecimento/operações	12
		Gerente de estabelecimento	11
		Subgerente de estabelecimento	10
		Chefe de estabelecimento/operações	8
		Subchefe de estabelecimento/operações	7
		Promotor comercial	7
		Gestor de cliente	5
		Supervisor	5
		Gerente <i>in store</i>	4
		Assistente de cliente	4
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	4
	Operativa/administrativa	Chefe de serviço	11
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de divisão	10

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos (*)
B	Operativa/administrativa . . . . .	Subchefe de divisão . . . . .	9
		Chefe de secção . . . . .	9
		Subchefe de secção . . . . .	8
		Chefe de sector . . . . .	8
		Secretário . . . . .	6
		Supervisor . . . . .	5
		Assistente operacional . . . . .	4
	Saúde/ambiente . . . . .	Médico . . . . .	14
		Enfermeiro . . . . .	6
C	Apoio . . . . .	Telefonista . . . . .	3
		Contínuo . . . . .	2
		Motorista . . . . .	2
		Auxiliar . . . . .	1

(\*) O nível mínimo de admissão, através de contrato de trabalho sem termo, é o nível 5 se tiver sido precedida de um período de estágio de pelo menos um ano, ou se o trabalhador estiver habilitado com uma licenciatura em curso superior.

## ANEXO III

## Tabela de vencimentos

Níveis	Retribuições mínimas (em euros)
20 . . . . .	5 126,09
19 . . . . .	4 715,39
18 . . . . .	4 393,41
17 . . . . .	4 046,38
16 . . . . .	3 708,20
15 . . . . .	3 373,90
14 . . . . .	2 324,99
13 . . . . .	2 172,42
12 . . . . .	1 948,57
11 . . . . .	1 747,07
10 . . . . .	1 313,18
9 . . . . .	1 218,59
8 . . . . .	1 092,91
7 . . . . .	1 004,33
6 . . . . .	948,45
5 . . . . .	839,84
4 . . . . .	730,18
3 . . . . .	637,39
2 . . . . .	565,70
1 . . . . .	486,61

## ANEXO IV

## Outras prestações pecuniárias

Cláusulas	Designação	Valores (em euros)
83. <sup>a</sup>	Diuturnidades . . . . .	40,08
93. <sup>a</sup>	Subsídio de almoço . . . . .	9,16
94. <sup>a</sup>	Subsídio de trabalhador-estudante . . . . .	19,11
96. <sup>a</sup>	Ajudas de custo:	
(n.ºs 3 e 5)		
	a) Em Portugal . . . . .	49,73
	b) No estrangeiro . . . . .	173,14
	c) Apenas uma refeição . . . . .	15,5
125. <sup>a</sup>	Indemnização por acidente em viagem . . .	147 518,28
129. <sup>a</sup>	Indemnização por morte em acidente de trabalho.	147 518,28
138. <sup>a</sup>	Subsídio infantil . . . . .	24,79
139. <sup>a</sup>	Subsídio de estudo:	
	a) Do 1.º ao 4.º ano de escolaridade . . .	27,8
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade . . . . .	38,94

Cláusulas	Designação	Valores (em euros)
	c) Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade . . .	48,49
	d) Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade . . .	58,81
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior.	67,18

## ANEXO V

## Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Período intercalar

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagens (*)
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
10	20	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

(\*) Percentagens sobre a pensão, calculada por aplicação do anexo VI Para 35 anos de serviço.



## ANEXO VI

Percentagem para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Último período (cláusula 114.ª)

ANOS	NÍVEL																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
2	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
3	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
4	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
5	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
6	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
7	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
8	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
9	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
10	18,29%	19,12%	18,80%	18,44%	18,15%	17,93%	17,84%	17,79%	17,78%	17,77%	14,66%	14,13%	13,69%	13,94%	10,35%	10,21%	10,15%	10,37%	9,66%	8,93%
11	21,94%	22,94%	22,56%	22,12%	21,78%	21,51%	21,41%	21,35%	21,34%	21,33%	17,55%	16,95%	16,44%	16,72%	12,43%	12,25%	12,17%	12,44%	11,59%	10,70%
12	24,69%	25,81%	25,38%	24,89%	24,51%	24,20%	24,08%	24,02%	24,01%	23,99%	19,75%	19,07%	18,45%	18,82%	13,98%	13,79%	13,69%	14,00%	13,03%	12,05%
13	27,43%	28,67%	28,20%	27,65%	27,23%	26,89%	26,76%	26,69%	26,67%	26,66%	21,95%	21,15%	20,55%	20,91%	15,53%	15,33%	15,22%	15,56%	14,48%	13,38%
14	30,17%	31,54%	31,02%	30,42%	29,95%	29,58%	29,44%	29,36%	29,34%	29,33%	24,15%	23,30%	22,60%	22,99%	17,08%	16,85%	16,73%	17,18%	16,01%	14,73%
15	32,92%	34,41%	33,84%	33,18%	32,68%	32,27%	32,11%	32,02%	32,01%	31,99%	26,38%	25,42%	24,65%	25,08%	18,65%	18,39%	18,36%	18,74%	17,47%	16,08%
16	35,66%	37,28%	36,66%	35,95%	35,40%	34,96%	34,75%	34,65%	34,68%	34,66%	28,58%	27,54%	26,71%	27,18%	20,20%	20,04%	19,89%	20,30%	18,92%	17,41%
17	38,32%	40,10%	40,42%	39,64%	39,09%	38,55%	38,36%	38,25%	38,23%	38,21%	31,51%	30,36%	29,44%	29,96%	22,39%	22,09%	21,93%	22,38%	20,86%	19,19%
18	42,06%	43,97%	43,24%	42,40%	41,75%	41,23%	41,03%	40,92%	40,90%	40,88%	33,72%	32,48%	31,50%	32,06%	23,96%	23,63%	23,46%	23,94%	22,31%	20,53%
19	44,80%	46,83%	46,06%	45,17%	44,48%	43,92%	43,71%	43,59%	43,57%	43,54%	35,92%	34,60%	33,55%	34,15%	25,52%	25,17%	24,99%	25,50%	23,76%	21,86%
20	47,54%	49,70%	48,88%	47,93%	47,20%	46,61%	46,38%	46,26%	46,23%	46,21%	38,12%	36,72%	35,61%	36,23%	27,08%	26,72%	26,52%	27,07%	25,23%	23,21%
21	50,29%	52,57%	51,70%	50,70%	49,92%	49,30%	49,06%	48,93%	48,90%	48,88%	40,31%	38,84%	37,66%	38,32%	28,64%	28,26%	28,05%	28,63%	26,68%	24,55%
22	53,03%	55,44%	54,52%	53,46%	52,65%	51,99%	51,74%	51,69%	51,67%	51,64%	42,51%	40,96%	39,72%	40,42%	30,20%	29,80%	29,58%	30,19%	28,13%	25,88%
23	56,69%	59,26%	58,28%	57,15%	56,28%	55,58%	55,30%	55,15%	55,13%	55,10%	45,44%	43,78%	42,45%	43,20%	32,29%	31,85%	31,62%	32,27%	30,07%	27,67%
24	59,43%	62,13%	61,10%	59,91%	59,00%	58,27%	57,98%	57,82%	57,79%	57,76%	47,64%	45,90%	44,51%	45,30%	33,85%	33,39%	33,15%	33,83%	31,52%	29,00%
25	62,17%	64,99%	63,92%	62,68%	61,72%	60,96%	60,66%	60,49%	60,46%	60,43%	49,84%	48,02%	46,56%	47,38%	35,41%	34,93%	34,68%	35,39%	32,98%	30,34%
26	64,92%	67,86%	66,74%	65,44%	64,45%	63,65%	63,33%	63,16%	63,13%	63,09%	52,04%	50,13%	48,62%	49,47%	36,97%	36,48%	36,21%	36,95%	34,43%	31,68%
27	67,66%	70,73%	69,56%	68,21%	67,17%	66,33%	66,01%	65,83%	65,79%	65,76%	54,24%	52,25%	50,67%	51,57%	38,54%	38,02%	37,74%	38,51%	35,89%	33,02%
28	70,40%	73,60%	72,38%	70,98%	69,89%	69,02%	68,68%	68,50%	68,46%	68,43%	56,44%	54,37%	52,73%	53,66%	40,10%	39,56%	39,27%	40,08%	37,35%	34,36%
29	74,06%	77,42%	76,14%	74,66%	73,52%	72,61%	72,25%	72,05%	72,02%	71,98%	59,37%	57,20%	55,46%	56,45%	42,18%	41,61%	41,30%	42,16%	39,29%	36,15%
30	76,80%	80,25%	78,96%	77,43%	76,25%	75,30%	74,93%	74,72%	74,69%	74,65%	61,57%	59,32%	57,52%	58,53%	43,74%	43,15%	42,83%	43,72%	40,74%	37,48%
31	79,55%	83,15%	81,78%	80,19%	78,97%	77,99%	77,60%	77,39%	77,35%	77,31%	63,77%	61,44%	59,57%	60,62%	45,30%	44,69%	44,36%	45,28%	42,15%	38,81%
32	82,29%	86,02%	84,60%	82,96%	81,65%	80,68%	80,28%	80,06%	80,02%	79,98%	65,97%	63,56%	61,63%	62,71%	46,87%	46,23%	45,89%	46,84%	43,65%	40,16%
33	85,03%	88,89%	87,42%	85,72%	84,42%	83,37%	82,96%	82,73%	82,69%	82,64%	68,17%	65,68%	63,68%	64,81%	48,43%	47,78%	47,42%	48,40%	45,10%	41,45%
34	87,78%	91,76%	90,24%	88,49%	87,14%	86,06%	85,63%	85,40%	85,36%	85,31%	70,36%	67,80%	65,73%	66,90%	49,99%	49,32%	48,95%	49,96%	46,55%	42,83%
35	91,43%	95,58%	94,00%	92,18%	90,77%	89,64%	89,20%	88,96%	88,91%	88,87%	73,25%	70,62%	68,47%	69,69%	52,07%	51,37%	50,99%	52,04%	48,49%	44,61%

**ANEXO VII****Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço**

Níveis	Base de cálculo Anexo III (em euros)	Percentagens Anexo VI	Mensalidades (*) (em euros)
20 .....	5 126,09	44,61	2 286,75
19 .....	4 715,39	48,49	2 286,49
18 .....	4 393,41	52,04	2 286,33
17 .....	4 046,38	50,99	2 063,25
16 .....	3 708,20	51,37	1 904,90
15 .....	3 373,90	52,07	1 756,79
14 .....	2 324,99	69,69	1 620,29
13 .....	2 172,42	68,47	1 487,46
12 .....	1 948,57	70,62	1 376,08
11 .....	1 747,07	73,29	1 280,43
10 .....	1 313,18	88,87	1 167,02
9 .....	1 218,59	88,91	1 083,45
8 .....	1 092,91	88,96	972,25
7 .....	1 004,33	89,20	895,86
6 .....	948,45	89,64	850,19
5 .....	839,84	90,77	762,32
4 .....	730,18	92,18	673,08
3 .....	637,39	94,00	599,15
2 .....	565,70	95,58	540,70
1 .....	486,61	91,43	444,91

(\*) Para os grupos A e B — pensão mínima: € 730,18.  
Para o grupo C — pensão mínima: € 486,61.

**ANEXO VIII****Percentagens para cálculo do valor das pensões de sobrevivência (cláusula 117.ª)**

(Em percentagem)		
Nível	A	B
20 .....	25,57	60
19 .....	27,79	60
18 .....	29,82	60
17 .....	29,22	60
16 .....	29,65	60
15 .....	30,05	60
14 .....	40,61	60
13 .....	39,60	60
12 .....	40,46	60
11 .....	41,59	60
10 .....	50	60
9 .....	50	60
8 .....	50	60
7 .....	50	60
6 .....	50	60
5 .....	50	60
4 .....	50	60
3 .....	50	60
2 .....	50	60
1 .....	50	60

A — Morte no activo.  
B — Morte na reforma.

**ANEXO IX****Regulamento dos empréstimos à habitação****Artigo 1.º****Finalidades dos empréstimos**

1 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas na cláusula 141.ª, pode-

rão também ser concedidos empréstimos nos termos deste regulamento para:

a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financiamento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;

b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2 — Salvo o disposto na alínea f) do n.º 1 da cláusula 141.ª, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

3 — O disposto na alínea e) do n.º 1 da cláusula 141.ª abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

**Artigo 2.º****Limites gerais do valor do empréstimo**

1 — Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de habitação própria, a concessão de outro financiamento com a mesma finalidade não poderá ser superior a 90 % da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da antiga habitação, ou do valor da avaliação se superior.

2 — No caso de solicitação de empréstimo para ampliação ou beneficiação de habitação própria, o respectivo valor, quando adicionado ao valor do empréstimo em curso ou a conceder, não poderá ser superior a 90 % do valor total da habitação após conclusão das obras.

3 — No caso de liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50 % do valor da avaliação da habitação, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — O empréstimo a conceder não pode determinar um encargo mensal que, adicionado às restantes prestações de empréstimos em curso de qualquer natureza, ultrapasse um terço da remuneração mensal efectiva do trabalhador e cônjuge, caso exista.

5 — Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) «Agregado familiar» o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a) em condições análogas às dos cônjuges 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.

**Artigo 3.º****Novos empréstimos**

Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição de habitação, a concessão de um novo empréstimo fica condicionada:

a) Se for para a mesma finalidade, à liquidação do primeiro, no prazo máximo de 180 dias a contar da data da concessão do novo empréstimo e ao respeito dos limites

previstos na cláusula 143.<sup>a</sup> do acordo e no artigo anterior;

b) Se tiver por finalidade a ampliação ou beneficiação de habitação ou à liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, ao cumprimento dos limites previstos na cláusula 143.<sup>a</sup> do acordo e no artigo anterior.

#### Artigo 4.º

##### Adiantamentos para sinal ou reforço de sinal

1 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 141.<sup>a</sup>, as instituições adiantarão o montante exigido como sinal ou reforço de sinal e princípio de pagamento, até aos seguintes limites, respectivamente:

a) No caso de aquisição de habitação já construída ou em construção, dois terços do financiamento aprovado ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;

b) No caso de aquisição de terreno e construção de habitação, um terço do valor do terreno ou um nono do valor do financiamento aprovado, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder.

2 — A concessão dos adiantamentos previstos no número anterior está sujeita às seguintes condições:

a) Subscrição, pelo colaborador e cônjuge, caso exista, de livrança-caução em branco e acordo de preenchimento de livrança;

b) Prova dos desembolsos através da assinatura de contrato promessa de compra e venda, reconhecido notarialmente;

c) Introdução de uma cláusula no contrato promessa de compra e venda do seguinte teor «No caso de a compra e venda prometida não poder realizar-se dentro do prazo convencionado, por motivo não imputável ao promitente comprador, são-lhe devidas todas as quantias que tiver entregue ao promitente vendedor a título de sinal e princípio de pagamento, sem prejuízo do disposto no artigo 442.º do Código Civil»;

d) Nos casos a que respeita a alínea b) do número anterior, é ainda necessário que o loteamento esteja aprovado.

3 — Em alternativa às condições previstas nas alíneas a) e c) do número anterior, será exigível a constituição de hipoteca de outro imóvel, penhora ou aval, que seja garantia adequada às importâncias adiantadas.

4 — A escritura de compra e venda e de mútuo com hipoteca deverá ser celebrada no prazo máximo de um ano, a contar da data de concessão do adiantamento, podendo, a título excepcional, desde que apresentada justificação aceitável, ser prorrogado, no máximo, por igual período.

5 — O não cumprimento dos prazos previstos no número anterior, ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário, implica o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros à taxa praticada pela instituição de crédito mutuamente para operações de igual prazo.

#### Artigo 5.º

##### Hipoteca

1 — Os empréstimos são 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 no n.º 1 do artigo 1.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 das garantias, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista à transferência para nova habitação, e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

4 — A escritura de hipoteca deve ser celebrada simultaneamente com a escritura de compra e de mútuo.

#### Artigo 6.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 que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor da construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia de seguros a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos contratos de seguro previstas nos números anteriores depois de aprovadas pela instituição mutuante não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada.

#### Artigo 7.º

##### Disponibilização e prazo de utilização do empréstimo

1 — O empréstimo será disponibilizado na conta de depósito à ordem do trabalhador simultaneamente com a celebração da escritura ou do contrato particular.

2 — Nos empréstimos para construção, a utilização total do empréstimo nunca poderá ultrapassar o prazo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato, e a disponibilização do financiamento por tranches não poderá exceder o número de seis, precedidas de vistoria justificativa.

3 — Nos empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria, a disponibilização do financiamento por tranches nunca poderá ultrapassar, em cada momento, 90 % do valor do imóvel, confirmado através da vistoria.

**Artigo 8.º****Pagamento do empréstimo**

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efectuados em prestações mensais constantes.

2 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3 — As prestações serão debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador, devendo este tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações.

4 — A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 4.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 6.º

**Artigo 9.º****Pagamento antecipado**

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição de crédito 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 poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, com a autorização da instituição mutuante.

**Artigo 10.º****Confirmação das declarações**

A instituição 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 11.º****Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito**

A instituição será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

**Artigo 12.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 empréstimo, se o imóvel deixar de se destinar à habitação do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto seja 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 distancia superior a 40 km da sua

residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

**Artigo 13.º****Não cumprimento do contrato**

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos tendentes a obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhes 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 1 do artigo 1.º e da alínea *b*) 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, a instituição pode aplicar o disposto no procedente n.º 1.

**Artigo 14.º****Processo de concessão dos empréstimos**

A tramitação dos processos de empréstimo será definida internamente pela instituição.

**ANEXO X****Informação a enviar aos sindicatos e SAMS**

Elementos de identificação e data de processamento:

Nome;

Data de nascimento;

Sexo;

Número de contribuinte;

Código Sindicato (0 — não sindicalizado) (N — Norte) (C — Centro) (S — Sul e Ilhas);

Código de banco;

Código do balcão;

Morada do local de trabalho;

Unidade orgânica;

Número de sócio;

Número de trabalhador;

Regime de segurança social (O — CAFEB) (V — regime geral de segurança social);

Número de beneficiário da segurança social;

Número de beneficiário dos SAMS;

Data de processamento (AAAAMM).

Situação profissional:

Vínculo (1 — efectivo) (2 — contrato a termo certo) (3 — reformado) (4 — pensionista cônjuge) (5 — pensionista filho);

Data de início do vínculo;

Descontinuidade na banca;

Data de admissão na banca;

Data de admissão na empresa;

Data de readmissão na empresa;

Habilitações literárias;

Tempo de função pública;  
 Grupo;  
 Data de colocação no grupo;  
 Nível;  
 Data de nível;  
 Categoria;  
 Data de colocação na categoria;  
 Vencimento base;  
 Número de diuturnidades;  
 Valor de diuturnidades;  
 Tipo de isenção de horário (0 — não tem isenção)  
 (1 — uma hora de isenção) (2 — duas horas de isenção);  
 Valor isenção de horário;  
 Pensão de reforma;  
 Pensão de sobrevivência;  
 Subsídio de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos;  
 Subsídio de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos;  
 Subsídio de almoço;  
 Subsídio infantil;  
 Subsídio de estudo;  
 Subsídio de trabalhador-estudante;  
 Prémio de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos.

#### Situações e ocorrências específicas:

Situação (A — efectivo) (CT — contrato a termo) (H — pensionista) (F — falecido) (NI — reforma por invalidez) (X — despedido) (Y — pediu demissão) (A — readmitido) (E — expatriado) (SM — serviço militar);  
 Data do início da situação;  
 Data do fim da situação;  
 Ocorrência (D — doença) (AT — acidente de trabalho) (L — licença sem retribuição) (SC — suspensão do contrato de trabalho) (RQ — requisitado) (MD — mudança de grupo) (MR — mudança de situação contratual);  
 Data do início da ocorrência;  
 Data do fim da ocorrência;

#### Contribuições:

Quotização sindical;  
 Contribuição para o FSA;  
 Contribuição para o SAMS — trabalhador;  
 Contribuição para o SAMS — empresa.

#### Valores totais:

Numero de trabalhadores;  
 Vencimentos base;  
 Diuturnidades;  
 Isenções de horário;  
 Subsídios de férias ou 14.º mês na parte sobre que incidem as quotas/descontos;  
 Subsídios de Natal na parte sobre que incidem as quotas/descontos;  
 Subsídios de almoço;  
 Subsídios infantis;  
 Subsídios de estudo;  
 Subsídios de trabalhador-estudante;  
 Propinas;

Prémios de antiguidade na parte sobre que incidiriam quotas/descontos;  
 Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos não reformados;  
 Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sindical dos reformados;  
 Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos não reformados;  
 Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições para os SAMS dos reformados;  
 Quotizações sindicais;  
 Contribuições para o FSA;  
 Contribuições para o SAMS — trabalhadores;  
 Contribuições para o SAMS — empresa.

### ANEXO XI

#### **Cópia do clausulado do contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português (27 de Dezembro de 2007)**

##### **Alteração ao contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português**

#### Contraentes:

##### Primeiras:

A) Banco Comercial Português, S. A., sociedade aberta, com sede na Praça de D. João I, 28, no Porto, matriculado na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o número único de matrícula e identificação fiscal n.º 501525882, com o capital social integralmente realizado de € 3 611 329 567;

B) Millennium BCP — Gestão de Fundos de Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 502151889, com o capital social de € 6 720 691, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 451;

C) BCP Participações Financeiras, SGPS, Sociedade Unipessoal, L.<sup>da</sup>, com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503399930, com o capital social de € 47 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 5151;

##### Segundas:

A) Luso-Atlântica Corretor de Seguros, S. A., com sede na Rua de Azevedo Coutinho, 39, 5.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502358416, com o capital social de € 50 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 46 472;

B) PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503455229, com o capital social de € 1 200 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 4529;

##### Terceira:

Luso-Atlântica, Aluguer de Viaturas, S. A., com sede na Rua de Eugénio de Castro, 352, 1.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502095431, com o capital social de € 1 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 45 620;

**Quartas:**

A) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501836926, com o capital social de € 22 375 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 816;

B) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, pessoa colectiva n.º 501836918, com o capital social de € 12 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 817;

C) MÉDIS — Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503496944, com o capital social de € 12 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 472;

D) Seguros e Pensões Gere, SGPS, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 53, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 502352914, com o capital social de € 380 765 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1532;

**Quintas:**

A) Banco Millennium BCP Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501451250, com o capital social de € 75 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 59 521;

B) BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 27, pessoa colectiva n.º 501731334, com o capital social de € 28 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 9881;

**Sextas:**

A) Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua Augusta, 62 a 96, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503705373, com o capital social de € 313 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 22;

B) Banco de Investimento Imobiliário, S. A., com sede na Rua do Ouro, 130, em Lisboa, titular do cartão de identificação de pessoa colectiva n.º 502924047, com o capital social de € 157 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 3641;

**Sétimas:**

A) Banco Actiobank (Portugal), S. A., com sede na Rua Augusta, 84, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 500743305, com o capital social de € 17 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1818;

B) F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 50, pessoa colectiva n.º 502820225, com o capital social de € 9 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 11 807;

C) OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua do Mar da China, lote 1.07.23, Parque das Nações, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 506671437, matriculado

na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 62/030814;

**Oitava:**

PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., atrás identificada, na qualidade de entidade gestora.

As primeiras a sétimas contraentes, por um lado, e a oitava, por outro, acordam na alteração do contrato constitutivo do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português, o qual passa a ter a seguinte redacção:

**Cláusula I****Denominação do Fundo**

O fundo de pensões instituído pelo presente contrato tem a denominação de Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português, sendo adiante abreviadamente designado por Fundo.

**Cláusula II****Objectivo**

O Fundo tem por objectivos exclusivos:

- a) O financiamento dos planos de pensões nele previstos;
- b) O pagamento das pensões dos mesmos decorrentes;
- c) A satisfação dos benefícios e a actualização das pensões garantidas através da aquisição de rendas vitalícias em pagamento, à data da presente alteração deste contrato; e
- d) Garantir, a solicitação dos associados, os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a segurança social a cargo daqueles e respeitantes a participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação colectiva.

**Cláusula III****Associados**

Os associados do Fundo são as primeiras a sétimas contraentes, identificadas na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designadas, quando em conjunto, por associados.

**Cláusula IV****Entidade gestora**

A entidade gestora do Fundo é a oitava contraente, identificada na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designada por entidade gestora.

**Cláusula V****Participantes**

Os participantes são as pessoas vinculadas por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados nos planos de pensões.

## Cláusula VI

## Beneficiários

São beneficiários do Fundo:

a) Aqueles que já haviam adquirido essa qualidade em data anterior à da entrada em vigor da presente alteração; e

b) As pessoas singulares que venham a adquirir o direito às prestações pecuniárias estabelecidas nos planos de pensões previstos neste contrato.

## Cláusula VII

## Planos de pensões

## 1 — Plano ACTQ:

1.1 — Os benefícios contemplados por este plano são os actualmente definidos no capítulo I do título III do acordo colectivo de trabalho depositado no ministério responsável pela área laboral sob o n.º 275/99 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 30, de 15 de Agosto de 1999, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo v.

1.2 — Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, em cada momento, sejam trabalhadores das primeiras, terceira, quintas, sextas, sétimas contraentes e que sejam filiados no SNQTB (Sindicato Nacional de Quadros e Técnicos Bancários) ou no SIB (Sindicato Independente da Banca).

1.3 — Aos participantes e beneficiários abrangidos pelo plano ACTQ e, simultaneamente, pelo regime geral da segurança social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social, será aplicável o Plano ACTQ, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

## 2 — Plano ACT:

2.1 — Os benefícios contemplados por este plano são os correspondentes aos actualmente definidos nas secções I e II do capítulo I do título III do acordo colectivo de trabalho depositado no ministério responsável pela área laboral sob o n.º 370/2001 e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 48, de 29 de Dezembro de 2001, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões, calculados com referência à tabela constante do seu anexo VI.

2.2 — Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, em cada momento, sejam trabalhadores das primeiras, terceira, quintas, sextas, sétimas contraentes e não se encontrem abrangidos pelo plano ACTQ.

2.3 — Aos participantes e beneficiários abrangidos pelo plano ACT e, simultaneamente, pelo regime geral da segurança social, pela Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores ou, em geral, por qualquer outro regime especial de segurança social será aplicável o plano ACT, conforme se encontra acima definido, sendo os benefícios a que venham a ter direito deduzidos dos montantes atribuídos a idêntico título por aquelas entidades.

## 3 — Plano CCT:

3.1 — Os benefícios contemplados por este plano são os actualmente definidos nas secções I, II, III e IV do capítulo V

do contrato colectivo de trabalho da actividade seguradora (CCT), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 1995, ou noutro normativo que o substitua, que, nos termos da legislação em vigor, possam ser integrados em planos de pensões.

3.2 — Ficarão abrangidos por este plano os participantes que, em cada momento, sejam trabalhadores das segundas e quartas contraentes.

3.3 — Sem prejuízo do disposto a tal respeito em normas imperativas de instrumentos de regulamentação colectiva aos quais o participante se encontre vinculado e do disposto na cláusula XIII, caducam as expectativas de atribuição pelo fundo de prestações complementares previstas no plano CCT logo que cesse a relação laboral entre aquele e qualquer um dos associados por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

## 4 — Plano complementar:

## 4.1 — Pensão de velhice:

4.1.1 — Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem, à data da reforma por velhice, a uma pensão mensal vitalícia que decorre da transformação do saldo da conta reserva do participante efectuada de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do fundo em vigor naquela data.

4.1.2 — O saldo inicial da conta reserva do participante corresponde ao valor actual da responsabilidade por serviços passados relativa aos benefícios de velhice e sobrevivência diferida correspondentes ao plano complementar a 31 de Dezembro de 2005 deduzido do valor a transferir a título de dotação inicial para a conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida à data da constituição desse Fundo.

4.1.3 — O valor a transferir para as contas participante do Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida referido no número anterior equivale ao montante que excede, se for caso, o equivalente actuarial necessário para o financiamento das responsabilidades com pensões a transferir para o regime geral de segurança social.

4.1.4 — Para os participantes que em 31 de Dezembro de 2005 estejam inscritos no regime geral de segurança social o valor referido no n.º 4.1.3 é igual ao valor actual da responsabilidade por serviços passados relativa aos benefícios de velhice e sobrevivência diferida correspondente ao plano complementar, naquela data.

## 4.2 — Pensão de invalidez:

4.2.1 — Os benefícios contemplados neste âmbito previnem a situação de invalidez total e permanente e correspondem ao valor, à data da ocorrência daquela situação, da diferença positiva entre, por um lado, 100% da remuneração efectiva do participante àquela data e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação colectiva a que o participante esteja vinculado, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respectiva conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, feita de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do fundo em vigor naquela data.

4.2.2 — Para efeitos do previsto no n.º 4.2, considera-se que o participante se encontra na situação de invalidez total



e permanente se, em consequência de doença ou acidente, estiver total e definitivamente incapaz de exercer uma actividade remunerada, com fundamento em sintomas objectivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no seu estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos actuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho. Em qualquer caso, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na Tabela Nacional de Incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição deste benefício, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

#### 4.3 — Pensão de sobrevivência de participantes:

Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem ao valor, à data da morte do participante, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efectiva do participante à data do seu falecimento e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, do ou dos instrumentos de regulamentação colectiva a que o participante esteja vinculado acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito e do valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respectiva conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, feita de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do Fundo em vigor naquela data.

#### 4.4 — Pensão de sobrevivência de reformados:

4.4.1 — Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a 50 % da pensão de velhice ou de invalidez do plano complementar auferida ao abrigo deste Fundo pelo beneficiário à data da morte deste.

§ único. — Para efeitos do disposto neste número, considera-se, em relação aos participantes trabalhadores das primeiras, terceira, quintas, sextas e sétimas contratas, pensão de velhice do plano complementar a pensão atribuída nos termos do n.º 4.1 acrescida da pensão de reposição de benefícios atribuída nos termos da norma regulamentar em anexo (anexo III).

4.4.2 — Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 da cláusula xxiv, o benefício contemplado no n.º 4.4.1 aplica-se às situações de reforma ocorridas a partir de 22 de Setembro de 2006.

§ 1.º A data de reforma por velhice considerada para efeitos deste plano é a que decorre do regime de segurança social a que o participante esteja vinculado.

§ 2.º As pensões previstas no presente n.º 4 serão anualmente actualizadas em proporção idêntica à dos benefícios decorrentes, a tal título, dos instrumentos de regulamentação colectiva previstos nos n.ºs 1, 2 ou 3.

§ 3.º Para efeitos dos n.ºs 4.2 e 4.3, entende-se por remuneração efectiva o montante correspondente à última remuneração mensal auferida pelo participante deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma.

§ 4.º Em qualquer caso, o limite máximo, à data da reforma, da soma das pensões de reforma por invalidez, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre o da última remuneração mensal, deduzida de contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ 5.º Em qualquer circunstância, o limite máximo, à data da morte, da soma das pensões de sobrevivência de participantes, líquida do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor àquela data, será sempre 50 % da última remuneração mensal do participante, deduzida de contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB, de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma, e do imposto sobre o rendimento calculado à taxa de retenção em vigor.

§ 6.º Para efeitos do limite previsto nos §§ 4.º e 5.º concorrem as pensões auferidas ao abrigo deste Fundo, do regime geral da segurança social ou de outro regime especial de segurança social a que o participante ou beneficiários tenham direito e o valor dos benefícios decorrentes da transformação em pensão do saldo acumulado na respectiva conta participante no Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, feita de acordo com os pressupostos de avaliação actuarial do fundo em vigor naquela data.

§ 7.º Para efeitos dos parágrafos anteriores, considera-se última remuneração mensal a soma dos valores ilíquidos com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante no mês que antecede o mês da passagem à reforma ou do falecimento, excluindo os valores cuja periodicidade de pagamento é anual ou não revistam um carácter regular e periódico.

§ 8.º Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios contemplados nos n.ºs 4.3 e 4.4 devem reverter, bem como à definição dos respectivos critérios de repartição e limites temporais, são os para o efeito definidos no atrás designado plano ACTQ.

§ 9.º Em qualquer caso, não se reconhece o direito ao benefício previsto no n.º 4.2, em caso de invalidez total e permanente, se esta invalidez tiver resultado de uma situação de invalidez já reconhecida aquando da admissão numa empresa associada do Fundo.

§ 10.º Nas situações de atribuição do benefício ao abrigo do previsto nos n.ºs 4.2 e 4.3 o saldo da conta reserva do participante a que se faz referência no n.º 4.1.1 será utilizado para financiamento do respectivo benefício.

§ 11.º As expectativas dos participantes de atribuição pelo Fundo de quaisquer prestações relativas ao plano complementar caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer um dos associados por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício, sem prejuízo do disposto na cláusula XIII.

§ 12.º No caso previsto no parágrafo anterior o saldo da conta reserva do participante será utilizado para financiamento do plano ACT, ACTQ ou CCT do associado ao qual o Participante estava vinculado.



5 — São igualmente garantidos pelos planos de pensões, se solicitado pelos associados, os encargos inerentes ao pagamento das pensões relativos a contribuições para a segurança social a cargo daqueles e respeitantes a participantes em situação de pré-reforma, bem como as contribuições para serviços de assistência médica a cargo dos associados, respeitantes a beneficiários e decorrentes de instrumentos de regulamentação colectiva.

6 — Para todo o participante que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer associado e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nos números anteriores, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer dos associados do Fundo, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado ao associado pelo qual foi inicialmente contratado.

7 — A aplicação do presente contrato não afasta os direitos dos ex-trabalhadores que deixem de estar vinculados a qualquer um dos associados e que por força de instrumentos de regulamentação colectiva de que aqueles sejam ou tenham sido partes possam exigir destes um benefício a título de reforma por velhice, invalidez ou invalidez presumível, nos termos previstos naqueles instrumentos de regulamentação colectiva.

8 — Relativamente aos beneficiários dos fundos de pensões de que as primeiras a quintas e sétimas contraentes eram associados na data da respectiva extinção, os benefícios a que os mesmos têm direito são os que emergem das disposições aplicáveis constantes dos respectivos contratos constitutivos.

## Cláusula VIII

### Património

O património do Fundo, na data da celebração da presente alteração do contrato, encontra-se afecto a cada associado e ao conjunto das contas reserva de cada participante de acordo com o anexo II.

## Cláusula IX

### Financiamento

1 — Os planos ACTQ, ACT e CCT são financiados, em cada ano, por cada associado mediante a entrega de uma contribuição correspondente a uma percentagem anual dos salários que pagar aos participantes abrangidos por cada um daqueles planos que sejam seus trabalhadores nesse ano.

2 — O plano complementar, na parte que respeita à pensão de velhice, é financiado pelo saldo da conta reserva de cada participante.

§ 1.º O saldo da conta reserva de cada participante corresponde ao valor do saldo inicial adicionado dos rendimentos e deduzido das despesas que lhes sejam imputáveis previstas no contrato de gestão.

§ 2.º A actualização do saldo da conta reserva com vista à incorporação dos rendimentos previstas no parágrafo anterior é efectuada anualmente, após a determinação do rendimento anual do Fundo. Para este efeito, considera-se determinado o rendimento anual do Fundo após o envio ao Instituto de Seguros de Portugal (ISP) da informação financeira e estatística relativa ao Fundo nos termos das normas emitidas pelo ISP.

3 — O plano complementar, na parte relativa aos benefícios previstos nos n.ºs 4.2 a 4.4 será financiado, por cada associado, mediante uma dotação suplementar calculada com base nas responsabilidades relativas aos participantes por ele abrangidos naquele ano.

4 — As responsabilidades assumidas pelo Fundo relativas aos benefícios de invalidez e de sobrevivência poderão ser financiadas mediante a aquisição de seguros do ramo «Vida» que cubram esses riscos, sendo o custo inerente imputado aos associados na quota-parte que lhes couber, em cada momento, relativamente aos participantes que sejam seus trabalhadores.

5 — Caso o associado solicite o previsto na alínea d) da cláusula II, este deverá efectuar uma contribuição extraordinária para o Fundo de Pensões de forma a financiar integralmente as respectivas responsabilidades.

## Cláusula X

### Regras de administração do Fundo

No âmbito da administração do Fundo, a entidade gestora prosseguirá sempre objectivos de rentabilidade e de segurança e assegurará o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.

## Cláusula XI

### Depositários

1 — Os valores que integram o património do Fundo e bem assim os documentos representativos das aplicações daquele serão depositados no Banco Comercial Português, S. A., ao abrigo de contrato de depósito.

2 — A entidade gestora poderá transferir os valores do Fundo e os respectivos documentos representativos para outra ou outras entidades depositárias, desde que, para tanto, obtenha o acordo prévio dos associados e comunique a alteração ao Instituto de Seguros de Portugal.

3 — A entidade gestora poderá mandar a gestão de parte ou da totalidade dos activos do Fundo a instituições de crédito e a empresas de investimento legalmente autorizadas a gerir activos em país membro da OCDE, desde que, para o efeito, seja celebrado contrato escrito com a entidade ou entidades prestadoras desses serviços que assegure a afectação do património aos fins a que está destinado, nos termos das normas regulamentares aplicáveis.

## Cláusula XII

### Transferência de gestão do Fundo

1 — Os associados podem promover a transferência da gestão do Fundo para outra ou outras entidades gestoras, desde que, para tanto, notifiquem a entidade gestora, com uma antecedência mínima de 90 dias relativamente à data em que pretendam que aquela opere efeitos.

2 — A efectiva transferência da gestão do Fundo depende de autorização do Instituto de Seguros de Portugal.

## Cláusula XIII

### Transferências de participantes entre os associados

1 — Em caso de transferência de um participante de um associado para outro, haverá lugar a uma reafecção de valores entre as quotas-partes de património do Fundo

de tais associados, mediante a transferência da totalidade das responsabilidades por serviços passados projectada referente ao participante relativa aos planos previstos nos n.ºs 1 a 3 da cláusula VII.

§ único. As reafectações de valores decorrentes de transferências de participantes efectuadas em cada exercício não poderão diminuir os níveis esperados de financiamento das diferentes quotas-partes do Fundo no final do ano, devendo, se necessário, ser efectuadas contribuições extraordinárias pelos respectivos associados.

2 — No caso de transferência para outro associado, os participantes abrangidos pelo regime geral de segurança social manterão o vínculo àquele regime, cabendo ao associado para o qual é transferido financiar as respectivas responsabilidades pela diferença.

#### Cláusula XIV

##### Representação dos associados, participantes e beneficiários

1 — Os associados serão representados pelo Banco Comercial Português, S. A., no uso de procuração outorgada por cada um dos associados, com excepção do associado OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.

2 — Os interesses dos associados, participantes e beneficiários do Fundo de Pensões serão representados pela comissão de acompanhamento constituída de acordo com a legislação em vigor e de acordo com as regras de representação e designação definidas no contrato de gestão do Fundo de Pensões.

#### Cláusula XV

##### Empréstimos

O Fundo não concederá empréstimos aos participantes.

#### Cláusula XVI

##### Exclusão de associado

No caso de um associado pretender perder tal qualidade, se extinguir — por falência, cessação de actividade ou fusão — ou no caso de cessação do vínculo de natureza empresarial em relação aos restantes associados, a entidade gestora procederá à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo, sendo aquela realizada nos termos preceituados na cláusula XX para a liquidação do Fundo, sem prejuízo da aplicação do disposto na anterior cláusula XIII, quando haja lugar à transferência de participantes para outro associado prévia ou simultaneamente à perda da qualidade do associado em causa ou à sua extinção.

#### Cláusula XVII

##### Suspensão de contribuições

No caso de qualquer associado não proceder ao pagamento das contribuições contratadas, necessário ao cumprimento dos montantes mínimos exigidos pelo normativo em vigor, e se no prazo de um ano a contar do início da situação não tiver sido estabelecido um adequado plano de financiamento, a entidade gestora deve propor àquele a regularização da situação, sob pena de se proceder à liqui-

dação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo, sendo esta realizada nos termos preceituados para a liquidação do Fundo.

#### Cláusula XVIII

##### Causas de extinção do Fundo

O Fundo extinguir-se-á se e quando:

- a) O seu objectivo tiver sido atingido;
- b) Todos os associados se extinguirem, por qualquer forma;
- c) Existir acordo entre todos os associados;
- d) Todos os associados suspenderem o pagamento das contribuições contratadas, nos termos expressos na cláusula anterior, depois de ter sido proposta a regularização da situação e os mesmos não tiverem, no prazo de um ano para cada um deles, cumprido o plano de financiamento proposto pela entidade gestora.

#### Cláusula XIX

##### Extinção e alteração de plano de pensões

Se e quando se verificar a integração no regime geral de segurança social dos participantes e associados inscritos na caixa de abono de família dos empregados bancários e vinculados aos acordos colectivos de trabalho previstos nos n.ºs 1 e 2 da cláusula VII, ou, independentemente da referida integração, por acordo de todos os associados, proceder-se-á à extinção e alteração dos planos de pensões previstos nos n.ºs 4.1 e 4.2 da cláusula VII, respectivamente.

#### Cláusula XX

##### Liquidação do Fundo

Em caso de extinção do Fundo ou de uma quota-parte do mesmo, o respectivo património será liquidado de acordo com o estabelecido na lei e no contrato de extinção celebrado para o efeito.

#### Cláusula XXI

##### Arbitragem

1 — Os diferendos que eventualmente venham a suscitar-se entre as contraentes, relativamente à interpretação, aplicação ou execução das disposições do presente contrato, serão obrigatoriamente dirimidos por recurso à arbitragem.

2 — O tribunal arbitral será constituído por tantos árbitros quanto o número de partes envolvidas mais um, sendo os primeiros nomeados por cada uma das partes e o último, que presidirá, nomeado pelos restantes árbitros.

3 — No caso do número de árbitros assim nomeados ser par, os árbitros nomeados pelas partes envolvidas deverão nomear, por maioria, um outro árbitro, para além do presidente, que assumirá as funções de vice-presidente.

4 — Na falta de acordo, o presidente e o vice-presidente serão designados pelo Tribunal da Relação de Lisboa.

5 — O tribunal arbitral funcionará nas comarcas de Lisboa ou Porto, competindo aos árbitros definir as regras do respectivo processo e a comarca em que efectivamente funcionará.

6 — No omissio, aplicar-se-á a lei de arbitragem em vigor ao tempo da constituição do tribunal arbitral.

**Cláusula XXII****Condições de modificação do contrato**

As disposições constantes do presente contrato apenas poderão ser modificadas por acordo entre todas as partes e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, podendo os associados, nos termos da cláusula XIV, ser representados pelo Banco Comercial Português, S. A., se o instrumento de representação outorgado nos termos daquela cláusula conceder os necessários poderes para o efeito, com excepção do associado OSIS.

**CLÁUSULA XXIII****Garantia de direitos**

1 — A aplicação da alteração ao contrato constitutivo formalizada em 22 de Setembro de 2006 não poderá prejudicar:

a) Os direitos decorrentes das normas regulamentares em anexo (anexo i);

b) As pensões que se encontrem em pagamento na data da entrada em vigor da referida alteração;

c) As expectativas quanto ao benefício complementar de velhice da generalidade dos participantes existentes em 21 de Setembro de 2006, vinculados por contrato de trabalho a qualquer dos associados identificados nas primeiras contraentes da norma regulamentar em anexo (anexo III), nos termos da referida norma.

**Cláusula XXIV****Produção de efeitos**

1 — O presente contrato produz efeitos na data da sua celebração.

2 — O disposto no número anterior não prejudica a vigência e a aplicação do presente contrato, na sua redacção original, aos associados subscritores do contrato constitutivo do Fundo, no que respeita ao disposto no n.º 4.4 da cláusula VII, relativamente às situações de reforma ocorridas desde 1 de Janeiro de 1998 até à data da entrada em vigor da sua primeira alteração.

3 — O disposto no n.º 1 não prejudica igualmente a vigência e a aplicação do presente contrato, na redacção introduzida pela primeira alteração, aos associados subscritores da mesma, no que respeita ao disposto no n.º 4.4 da cláusula VII, relativamente às situações de reforma ocorridas entre de 1 de Janeiro de 2002 e 21 de Setembro de 2006.

Lisboa, 27 de Dezembro de 2007.

**ANEXO XII****Cópia do clausulado do contrato constitutivo do Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida (22 de Setembro de 2006).****Contrato constitutivo do Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida**

Contraentes:

Primeiras:

A) Banco Comercial Português, S. A., sociedade aberta, com sede na Praça de D. João I, 28, no Porto, matricu-

lado na Conservatória do registo Comercial do Porto sob o número único de matrícula e identificação fiscal n.º 501525882, com o capital social integralmente realizado de € 3 611 329 567;

B) Millennium BCP — Gestão de Fundos de Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 502151889, com o capital social de € 6 720 691, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 451;

C) BCP Participações Financeiras, SGPS, Sociedade Unipessoal, L.ª, com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503399930, com o capital social de € 47 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 5151;

D) Luso-Atlântica Corretor de Seguros, S. A., com sede na Rua de Azevedo Coutinho, 39, 5.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502358416, com o capital social de € 50 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 46 472;

E) PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503455229, com o capital social de € 1 200 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 4529;

F) Luso-Atlântica, Aluguer de Viaturas, S. A., com sede na Rua de Eugénio de Castro, 352, 1.º, no Porto, pessoa colectiva n.º 502095431, com capital social de € 1 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o n.º 45 620;

G) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros de Vida, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501836926, com o capital social de € 22 375 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 816;

H) Ocidental — Companhia Portuguesa de Seguros, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, pessoa colectiva n.º 501836918, com o capital social de € 12 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 65 817;

I) MÉDIS — Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503496944, com o capital social de € 12 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 472;

J) Seguros e Pensões Gere, SGPS, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 53, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 502352914, com o capital social de € 380 765 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1532;

K) Banco Millennium BCP Investimento, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 501451250, com o capital social de € 75 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 59 521;

L) BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, 1686, pessoa colectiva n.º 501731334, com o capital social de € 28 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 9881;

M) Millennium BCP — Prestação de Serviços, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua Augusta, 62 a 96, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503705373,

com o capital social de € 313 000, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 22;

N) Banco de Investimento Imobiliário, S. A., com sede na Rua do Ouro, 130, em Lisboa, titular do cartão de identificação de pessoa colectiva n.º 502924047, com o capital social de € 157 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 3641;

O) Banco Activobank (Portugal), S. A., com sede na Rua Augusta, 84, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 500743305, com o capital social de € 17 500 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 1818;

P) F & C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., com sede na Rua de Alexandre Herculano, 50, pessoa colectiva n.º 502820225, com o capital social de € 9 000 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 11 807;

Q) OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., agrupamento complementar de empresas com sede na Rua do Mar da China, lote 1.07.23, Parque das Nações, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 506671437, matriculado na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 62/030814;

Segunda:

PENSÕESGERE — Sociedade Gestora de Fundos de Pensões, S. A., com sede na Avenida de José Malhoa, lote 1686, em Lisboa, pessoa colectiva n.º 503455229, com o capital social de € 1 200 000, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o n.º 4529.

As contraentes acordam na constituição do Fundo de Pensões que se rege pelas cláusulas seguintes:

#### Cláusula I

##### Denominação do Fundo

O fundo de pensões instituído pelo presente contrato tem a denominação de Fundo de Pensões Millennium BCP — Contribuição Definida, sendo adiante abreviadamente designado por Fundo.

#### Cláusula II

##### Objectivo

O Fundo tem por objectivos exclusivos:

- a) O financiamento dos planos de pensões nele previstos;
- b) O pagamento dos prémios de rendas vitalícias que assegurem as pensões dos mesmos decorrentes;
- c) O reembolso sob a forma de renda ou capital dos montantes determinados em função das contribuições efectuadas pelos participantes.

#### Cláusula III

##### Associados

Os associados do Fundo são as primeiras contraentes, identificadas na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designadas, quando em conjunto, por associados.

#### Cláusula IV

##### Entidade gestora

A entidade gestora do Fundo é a segunda contraente, identificada na parte inicial do corpo deste contrato, adiante abreviadamente designada por entidade gestora.

#### Cláusula V

##### Participantes e ex-participantes

1 — São participantes as pessoas vinculadas por contrato de trabalho a qualquer dos associados, a tempo completo ou parcial, em função de cujas circunstâncias pessoais e profissionais se definem os direitos consignados nos planos de pensões.

2 — São ex-participantes as pessoas que cessem o vínculo laboral com qualquer dos associados e optem por manter no Fundo os direitos adquiridos ao abrigo dos planos de pensões.

#### Cláusula VI

##### Beneficiários

São beneficiários do Fundo as pessoas singulares que venham a adquirir o direito às prestações pecuniárias estabelecidas nos planos de pensões previstos neste contrato.

#### Cláusula VII

##### Composição do Fundo

1 — O Fundo é composto por unidades de participação, inteiras ou fraccionadas, com o valor de € 5 à data da sua constituição.

2 — Aos participantes são afectas contas individuais nas quais estão registadas as unidades de participação por estes detidas, sendo as contas individuais relativas ao plano de contribuição definida previsto no n.º 1 da cláusula VIII denominadas por conta participante e as contas individuais relativas ao plano pessoal previsto no n.º 2 da cláusula VIII denominadas por conta pessoal.

3 — A subscrição de unidades de participação não dá lugar à emissão de títulos representativos, operando-se em sua substituição um registo informático de unidades de participação.

4 — A entidade gestora manterá registos individualizados das unidades de participação subscritas pelos associados e participantes e do número de unidades de participação acumulado nas contas.

5 — O valor das unidades de participação será calculado dividindo o valor líquido global do património do Fundo pelo número de unidades de participação em circulação do Fundo, sendo arredondado até à unidade de cêntimo de euro mais próxima.

6 — O valor líquido global do Fundo, em cada momento, obtém-se após dedução dos encargos efectivos ou pendentes ao valor dos activos que o integram.

7 — A entidade gestora procederá ao cálculo diário do valor das unidades de participação do Fundo.

8 — O valor a atribuir às unidades de participação reembolsadas será o que estiver em vigor na data em que se processar o reembolso, nos termos definidos no n.º 5 da presente cláusula.

## Cláusula VIII

## Planos de pensões

## 1 — Plano de contribuição definida:

a) Este plano é um plano de contribuição definida não contributivo;

b) Os benefícios contemplados neste plano correspondem a uma pensão mensal vitalícia à data da reforma por velhice, reforma por invalidez ou à data do falecimento do participante;

c) A pensão prevista na alínea anterior é a que decorre da transformação do capital acumulado na conta participante à data de ocorrência da eventualidade que determina o direito ao benefício, numa renda mensal vitalícia a adquirir pela entidade gestora junto de uma empresa de seguros;

d) Nas situações de reforma por velhice ou invalidez os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante na data da sua aquisição;

e) Nas situações de falecimento do participante a renda a adquirir em nome dos beneficiários será de valor constante.

§ 1.º A data de reforma por velhice considerada para efeitos deste plano é a que decorre do regime de segurança social a que o participante esteja vinculado.

§ 2.º O saldo da conta participante é igual ao número de unidades de participação acumuladas na respectiva conta multiplicado pelo valor da unidade de participação do Fundo à data de referência do cálculo.

§ 3.º A entidade gestora deve propor ao participante o montante da renda prevista na alínea d) e os pressupostos utilizados, dentro do prazo de 30 dias a contar da data da eventualidade que determina o direito ao benefício, tendo o participante 30 dias a contar do fim do prazo anterior para tomar e comunicar uma decisão, decorridos os quais aquela proposta se tem por tácita e inequivocamente aceite.

§ 4.º Os princípios relativos à definição das pessoas a favor de quem os benefícios em caso de falecimento do participante devem reverter, bem como à definição dos respectivos critérios de repartição e limites temporais, são os do instrumento de regulamentação colectiva a que o participante esteja vinculado, ou, não havendo este, do regime geral de segurança social.

## 2 — Plano pessoal:

a) O plano pessoal é um plano de contribuição definida contributivo, de adesão voluntária dos participantes;

b) Os benefícios contemplados neste âmbito correspondem a uma pensão mensal vitalícia à data da reforma por velhice ou invalidez ou à data do falecimento do participante;

c) A pensão prevista na alínea anterior é a que decorre da transformação do capital acumulado na conta pessoal, à data de ocorrência da eventualidade que determina o direito ao recebimento do benefício, numa renda mensal vitalícia a adquirir pela entidade gestora junto de uma empresa de seguros;

d) Nas situações de reforma por velhice ou invalidez os pressupostos relativos à reversibilidade em caso de morte do beneficiário e ao crescimento da renda serão definidos pelo participante à data da sua aquisição;

e) Nas situações de falecimento do participante a renda a adquirir em nome dos beneficiários será de valor constante.

§ 1.º O disposto nos §§ 1.º, 2.º e 3.º do n.º 1 anterior é igualmente aplicável ao plano pessoal previsto no presente número.

§ 2.º Nas situações previstas na alínea b) o capital acumulado na conta pessoal pode, em alternativa à transformação em renda previsto nas alíneas, ser reembolsado sob a forma de capital, a pedido dos beneficiários.

§ 3.º O reembolso do capital acumulado na conta pessoal é ainda possível em caso de desemprego de longa duração, doença grave ou incapacidade permanente para o trabalho, entendidos estes conceitos nos termos da legislação aplicável aos planos de poupança-reforma/educação (PPR/E).

## Cláusula IX

## Financiamento

1 — O plano de contribuição definida é financiado por contribuições dos associados, sendo estas contabilizadas nas contas participante.

2 — As contribuições previstas no número anterior correspondem a 4 % sobre a remuneração anual paga aos participantes que, em 31 de Dezembro de cada ano, sejam trabalhadores de qualquer associado do Fundo, com excepção dos associados identificados como contraentes D, E, G, H, I e J, cuja contribuição corresponde a 2 %.

§ 1.º Considera-se remuneração anual a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelos participantes durante o exercício, que revistam um carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

§ 2.º As contribuições dos associados devem ser entregues ao Fundo até 31 de Maio de cada ano.

3 — Em cada exercício, a realização da contribuição prevista no número anterior fica dependente do critério de *performance* financeira do associado Banco Comercial Português, S. A., fixado no contrato de gestão, ficando também sujeita às seguintes condições relativas aos participantes do Fundo:

a) Não se encontrem na situação de pré-reforma;

b) Não tenham sido classificados com nota «E» por aplicação do sistema de incentivos em vigor nos associados, cujo regulamento constitui anexo ao contrato de gestão.

4 — Em cada exercício cada associado aferirá da possibilidade de efectuar contribuições extraordinárias para o Fundo, sendo que as mesmas abrangerão a generalidade dos participantes e serão distribuídas com base num critério objectivo e idêntico.

5 — O plano pessoal é financiado pelo participante mediante contribuições mensais correspondentes a uma percentagem da sua remuneração mensal.

§ 1.º A adesão ao plano pessoal e a definição da percentagem da contribuição devem se comunicadas pelo participante à entidade gestora para produzir efeitos a partir do mês seguinte.

A percentagem da contribuição para o plano pessoal pode ser alterada uma vez em cada ano civil.

§ 2.º Considera-se remuneração mensal a soma dos valores com carácter de retribuição percebidos em dinheiro pelo participante em cada mês, com carácter regular e periódico, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

§ 3.º As contribuições dos participantes são contabilizadas na respectiva conta pessoal.

6 — O valor acumulado na conta participante e na conta pessoal confere direitos adquiridos ao participante respectivo, pelo que o mesmo tem direito aos benefícios previstos no plano de contribuição definida e no plano pessoal independentemente da manutenção ou da cessação do vínculo com um qualquer associado, à data da ocorrência do facto que determina a atribuição do benefício.

7 — No caso de cessação do vínculo laboral entre o participante e qualquer um dos associados, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício, cessam de imediato as contribuições para a conta participante e para a conta pessoal.

8 — Na situação prevista no número anterior o participante pode, em alternativa, transferir os valores acumulados na conta participante e conta pessoal para outro fundo de pensões, desde que sejam respeitados os limites previstos na lei relativamente ao modo e ao momento em que são disponibilizados ao participante quaisquer benefícios com base naquele valor, ou manter aqueles valores no Fundo.

#### Cláusula X

##### Património inicial

1 — O património inicial do Fundo é de € 34 647 747,52 e resulta da transferência do montante da quota-parte do Fundo de Pensões do Grupo Banco Comercial Português afecto ao financiamento dos benefícios de velhice e sobrevivência diferida correspondentes ao plano complementar a 31 de Dezembro de 2005 que excede o equivalente actuarial necessário para financiamento das responsabilidades com pensões a transferir para o regime geral de segurança social, nos termos do disposto nos n.ºs 4.1.2, 4.1.3 e 4.1.4 da cláusula VII do contrato constitutivo do referido Fund, na redacção introduzida pela alteração realizada em simultâneo com a constituição deste Fundo.

2 — O património inicial do Fundo será utilizado na subscrição de unidades de participação a afectar às contas participante, sendo o montante relativo a cada conta calculado com base no critério referido no n.º 1.

3 — O património inicial será realizado em numerário.

#### Cláusula XI

##### Regras de administração do Fundo

No âmbito da administração do Fundo, a entidade gestora prosseguirá sempre objectivos de rentabilidade e de segurança e assegurará o cumprimento das normas legais e regulamentares aplicáveis.

#### Cláusula XII

##### Depositários

1 — Os valores que integram o património do Fundo e bem assim os documentos representativos das aplicações

daquele serão depositados no Banco Comercial Português, S. A., ao abrigo de contrato de depósito.

2 — A entidade gestora poderá transferir os valores do Fundo e os respectivos documentos representativos para outra ou outras entidades depositárias, desde que, para tanto, obtenha o acordo prévio dos associados e comunique a alteração ao Instituto de Seguros de Portugal.

3 — A entidade gestora poderá mandar a gestão de parte ou da totalidade dos activos do Fundo a instituições de crédito e a empresas de investimento legalmente autorizadas a gerir activos em país membro da OCDE, desde que, para o efeito, seja celebrado contrato escrito com a entidade ou entidades prestadoras desses serviços que assegure a afectação do património aos fins a que está destinado, nos termos das normas regulamentares aplicáveis.

#### Cláusula XIII

##### Transferência de gestão do Fundo

1 — Os associados podem promover a transferência da gestão do Fundo para outra ou outras entidades gestoras, desde que, para tanto, notifiquem a entidade gestora, com uma antecedência mínima de 90 dias relativamente à data em que pretendam que aquela opere efeitos.

2 — A efectiva transferência da gestão do fundo depende de autorização do Instituto de Seguros de Portugal.

#### Cláusula XIV

##### Representação dos associados e participantes

1 — Os associados serão representados pelo Banco Comercial Português, S. A., no uso de procuração, com excepção do associado OSIS — Prestação de Serviços Informáticos, A. C. E., que responde por si próprio ou nos termos de mandato elaborado especialmente para o efeito.

2 — Os participantes do plano pessoal respondem por si próprios.

3 — Os interesses dos associados e participantes do Fundo de Pensões serão representados pela comissão de acompanhamento constituída de acordo com a legislação em vigor e de acordo com as regras de representação e designação definidas no contrato de gestão do Fundo de Pensões.

#### Cláusula XV

##### Empréstimos

O Fundo não concederá empréstimos aos participantes.

#### Cláusula XVI

##### Exclusão de associado

No caso de um associado pretender perder tal qualidade se extinguir — por falência, cessação de actividade ou fusão — ou no caso de cessação do vínculo de natureza empresarial em relação aos restantes associados, a entidade gestora procederá à liquidação da quota-parte do património do Fundo constituída em função do mesmo, sendo aquela realizada nos termos preceituados na cláusula XVIII para a liquidação do Fundo.

**Cláusula XVII****Causas de extinção do Fundo**

O Fundo extinguir-se-á quando:

- a) O seu objectivo tiver sido atingido;
- b) Todos os associados se extinguírem, por qualquer forma;
- c) Existir acordo entre todos os associados.

**Cláusula XVIII****Liquidação do Fundo**

Em caso de extinção do Fundo o respectivo património será liquidado de acordo com o estabelecido na lei e no contrato de extinção celebrado para o efeito.

**Cláusula XIX****Arbitragem**

1 — Os diferendos que eventualmente venham a suscitar-se entre as contraentes, relativamente à interpretação, aplicação ou execução das disposições do presente contrato, serão obrigatoriamente dirimidos por recurso à arbitragem.

2 — O tribunal arbitral será constituído por tantos árbitros quanto o número de partes envolvidas mais um, sendo os primeiros nomeados por cada uma das partes e o último, que presidirá, nomeado pelos restantes árbitros.

3 — No caso do número de árbitros assim nomeados ser par, os árbitros nomeados pelas partes envolvidas deverão nomear, por maioria, um outro árbitro, para além do presidente, que assumirá as funções de vice-presidente.

4 — Na falta de acordo, o presidente e o vice-presidente serão designados pelo Tribunal da Relação de Lisboa.

5 — O tribunal arbitral funcionará nas comarcas de Lisboa ou Porto, competindo aos árbitros definir as regras do respectivo processo e a comarca em que efectivamente funcionará.

6 — No omissso, aplicar-se-á a lei de arbitragem em vigor ao tempo da constituição do tribunal arbitral.

**Cláusula XX****Condições de modificação do contrato**

As disposições constantes do presente contrato apenas poderão ser modificadas por acordo entre todas as partes e após autorização do Instituto de Seguros de Portugal, podendo os associados, nos termos da cláusula XIV, ser representados pelo Banco Comercial Português, S. A., se o instrumento de representação a outorgar nos termos daquela cláusula conceder os necessários poderes para o efeito.

Lisboa, 22 de Setembro de 2006.

O imposto do selo será pago por meio de guia, nos termos da Lei n.º 150/99, de 11 de Setembro.

Depositado em 8 de Janeiro de 2009, a fl. 30 do livro n.º 11, com o n.º 2/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **ACT entre várias instituições de crédito e os Sindicatos dos Bancários do Norte e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Entre as instituições de crédito e as Sociedades Financeiras e os Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte e do Sul e Ilhas, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações às cláusulas 2.ª, n.º 1, 106.ª, n.ºs 4 e 6, 137.ª, n.º 2, e 154.ª, n.º 1, e aos anexos II e VI, bem como aditar ao capítulo XI uma secção VI, denominada «Segurança social — Disposições especiais», constituída pelas cláusulas 156.ª-A a 156.ª-D, todos do ACT do sector bancário, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2005, com as alterações publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.ºs 44, de 29 de Novembro de 2006, e 41, de 8 de Novembro de 2007, e com as ressalvas publicadas no mesmo *Boletim*, 1.ª série, n.ºs 31, de 22 de Agosto de 1990, 30, de 15 de Agosto de 1991, 31, de 22 de Agosto de 1992, 32, de 29 de Agosto de 1993, 42, de 15 de Novembro de 1994, 41, de 8 de Novembro de 1995, 2, de 15 de Janeiro de 1996, 5, de 8 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 21, de 8 de Junho de 1998 (SBC), 24, de 29 de Junho de 1998 (SBN e SBSI), 24, de 29 de Junho de 1999, 25, de 8 de Julho de 2000, 24, de 29 de Junho de 2001, 26, de 15 de Julho de 2002, e 26, de 15 de Julho de 2003, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

**Cláusula 2.ª****Âmbito**

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 33 empregadores e estimando-se em 54 325 os trabalhadores abrangidos. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — (*Igual.*)

**Cláusula 106.ª****Despesas com deslocações**

1 — (*Igual.*)

2 — (*Igual.*)

3 — (*Igual.*)

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diária do seguinte valor:

a) Em território português — € 49;

b) No estrangeiro — € 171,44.

5 — (*Igual.*)

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 de € 15,23.

- 7 — (Igual.)
- 8 — (Igual.)
- 9 — (Igual.)
- 10 — (Igual.)
- 11 — (Igual.)
- 12 — (Igual.)
- 13 — (Igual.)
- 14 — (Igual.)
- 15 — (Igual.)

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Doença ou invalidez

- 1 — (Igual.)
- 2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não poderá ser, segundo o grupo em que se encontravam colocados à data da passagem a qualquer das situações previstas no mesmo número, de montante inferior ao do valor ilíquido da retribuição do nível 4, quanto aos trabalhadores do grupo 1, ou do nível mínimo de admissão do respectivo grupo, quanto aos restantes.

- 3 — (Igual.)
- 4 — (Igual.)
- 5 — (Igual.)
- 6 — (Igual.)
- 7 — (Igual.)
- 8 — (Igual.)
- 9 — (Igual.)

## CAPÍTULO XI

### Benefícios sociais

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

- 1 — O valor máximo do empréstimo será de € 176 000 e não pode ultrapassar 90 % do valor total da habitação.
- 2 — (Igual.)

## SECÇÃO VI

### Segurança social — Disposições especiais

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>-A

##### Doença

No caso de doença, as instituições adiantarão aos trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do diploma referido na cláusula 156.<sup>a</sup>-D e abrangidos pelo regime geral da segurança social o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respectivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>-B

##### Plano complementar de pensões

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do presente acordo e inscritos no regime geral da segurança social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

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

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>-C

##### Regime aplicável aos novos trabalhadores

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>, no n.º 1 da cláusula 136.<sup>a</sup> e na cláusula 137.<sup>a</sup>-A não é aplicável aos



novos trabalhadores e seus familiares que, na data da entrada em vigor do presente ACT, já estejam ou, após essa data, venham a estar abrangidos pelo regime geral da segurança social.

2 — O nível mínimo de admissão dos trabalhadores do grupo I será o nível 5 a partir da data de produção de efeitos do diploma referido na cláusula 156.<sup>a</sup>-D.

3 — As ausências dos trabalhadores que venham a estar abrangidos pelo regime geral da segurança social a partir da data a que se refere o número anterior ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.<sup>a</sup> não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

4 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respectivos familiares é aplicável o disposto na cláusula 144.<sup>a</sup>, nos exactos termos em que se encontra formulada.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>-D

##### Condição suspensiva

A aplicação do disposto nas cláusulas constantes da presente secção e na nova redacção dada ao n.º 2 da cláusula 137.<sup>a</sup> fica dependente da publicação e entrada em vigor de diploma legal que, nos termos previstos no acordo tripartido celebrado em 9 de Dezembro de 2008 entre o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a Associação Portuguesa de Bancos e os sindicatos signatários, integre os novos trabalhadores bancários no regime geral da segurança social.

### ANEXO I

#### Grupos profissionais

Grupo I — Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

Grupo II — Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;  
Carpinteiro;  
Cozinheiro;

Electricista;  
Gráfico;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro;  
Telefonista.

Grupo III — Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Cobrador;  
Contínuo;  
Guarda;  
Motorista;  
Porteiro;  
Vigilante.

*Nota.* — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executam tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Prestam informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Registam, endereçam, distribuem, estampilham e expedem correspondência e outros documentos;

Ordenam e arquivam documentos desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopiam documentos, fazem chapagem e serviços de duplicador;

Transportam documentos sem relevância pecuniária e correio fora do estabelecimento;

Executam todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

Grupo IV — Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas, abrange as seguintes funções:

Limpeza;  
Serviço de mesa, copa e bar;  
Auxiliar de cozinha;  
Serventes.

### ANEXO II

#### Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 656,31				
17	2 401,87				
16	2 234,63				
15	2 058,67				
14	1 878,86				
13	1 705,21				
12	1 561,57				
11	1 438,45				
10	1 286,60				
9	1 180,41	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	1 069,35	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
7	989,58	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	935,71	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	827,98	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	718,71	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	
3	624,83		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	
2	550,96			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
1	468,37				Admissão e até 4 anos completos neste grupo.

## ANEXO IV

## Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico do grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico do grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico do grau III.			
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico do grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspeção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

**ANEXO VI****Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível**

Nível	Euros
18 .....	2 286,30
17 .....	2 063,14
16 .....	1 904,78
15 .....	1 756,74
14 .....	1 605,75
13 .....	1 467,52
12 .....	1 357,31
11 .....	1 262,68
10 .....	1 143,27
9 .....	1 049,64
8 .....	950,90
7 .....	882,55
6 .....	838,82
5 .....	751,61
4 .....	662,64
3 .....	587,17
2 .....	526,66
1 .....	468,37

**Mensalidades mínimas de reforma**

Grupo	Euros
I .....	718,71
II .....	624,83
III .....	550,96
IV .....	468,37

**Declaração**

Os outorgantes do presente ACT mais acordaram que:

a) De acordo com a cláusula 3.<sup>a</sup>, n.º 5, do ACT, terão efeitos desde 1 de Janeiro de 2008 a tabela salarial e todas as prestações pecuniárias decorrentes desta revisão, com excepção das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, que terão efeito a partir de 1 de Fevereiro de 2008;

b) As prestações constantes das cláusulas a seguir indicadas são fixadas nos seguintes valores:

Indemnização por morte/acidente de trabalho, cláusula 38.<sup>a</sup>, n.º 9 — € 144 111,73;

Subsídio de almoço, cláusula 104.<sup>a</sup>, n.º 1 — € 8,81/dia;  
Diuturnidades, cláusula 105.<sup>a</sup>, n.º 1, alínea a) — € 39,80/cada;

Indemnização por morte/acidente em viagem, cláusula 106.<sup>a</sup>, n.º 10 — € 144 111,73;

Acréscimo a título de falhas, cláusula 107.<sup>a</sup>, n.º 1 — € 131,33/mês;

N.º 6 — € 6,48/dia;

Subsídio de turno dos caixas abrangidos pelas cláusulas 61.<sup>a</sup> e 108.<sup>a</sup>, n.º 1 — € 467,40/mês;

Subsídio a trabalhador-estudante, cláusula 112.<sup>a</sup>, n.º 3 — € 18,76/mês;

Subsídio infantil, cláusula 148.<sup>a</sup>, n.º 1 — € 24,45/mês;

Subsídio de estudo, cláusula 149.<sup>a</sup>, n.º 1:

a) € 27,18/trimestre;

b) € 38,42/trimestre;

c) € 47,75/trimestre;

d) € 57,99/trimestre;

e) € 66,45/trimestre;

c) São os seguintes os valores das pensões de sobrevivência resultantes da aplicação da alínea b) do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup>:

Nível	Euros
18 .....	1 062,52
17 .....	960,75
16 .....	893,85
15 .....	823,47
14 .....	751,54
13 .....	682,08
12 .....	624,63
11 .....	575,38
10 .....	514,64
9 .....	472,16
8 .....	427,74
7 .....	426
6 .....	426
5 .....	426
4 .....	426
3 .....	426
2 .....	426
1 .....	426

d) Se mantêm em vigor todo o restante clausulado e todas as ressalvas feitas relativamente ao ACT para o sector

bancário, cujo texto consolidado, respectivas alterações e ressalvas foram publicados nos *Boletins* referidos no início do presente documento;

e) Com o presente acordo, as partes dão por encerrado o processo de revisão do ACT iniciado com a denúncia e a proposta apresentadas pelos sindicatos signatários por carta de 31 de Outubro de 2007 e com a denúncia e a proposta apresentadas pelas instituições de crédito em 27 de Novembro do mesmo ano.

Lisboa, 30 de Dezembro de 2008.

Pelo grupo negociador, em representação de:

Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, conforme declaração anexa), banco BANIF e Comercial dos Açores, Banco Popular Portugal, Banco Português de Negócios, BPN Serviços — Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN Imofundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, BPN Gestão de Activos, BPN Crédito — Instituição Financeira de Crédito, BNP Paribas — Sucursal em Portugal, BNP Paribas Private Bank — Sucursal em Portugal, BNP Paribas Lease Group — Sucursal em Portugal, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, FINIBANCO, FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários e IFAP — Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P.:

*José Carlos Brito Sítima*, membro do grupo negociador e mandatário.

*Pedro Miguel Raposo*, membro do grupo negociador e mandatário.

*João Mário Cordéis Mendes Rodrigues*, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelo Banco Santander Totta:

*José Carlos Brito Sítima*, mandatário.

Pelos banco BPI, Banco Português de Investimento, BPI — Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, Inter-Risco — Sociedade de Capital de Risco e Techsource — Serviços Informáticos, A. C. E.:

*Tiago Ravara Marques*, mandatário.

*José Manuel Simões Correia*, mandatário.

Pelos Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário e Banco Espírito Santo dos Açores:

*Pedro Miguel Raposo*, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

*Manuel Baptista Fernandes de Melo*, mandatário.

Pelo Banco do Brasil:

*Mariana Caldeira Sarávia*, mandatária.

Pelo Barclays Bank, PLC:

*Teresa Coelho*, mandatária.

Pelo banco CREDIBOM:

*Eduardo Manuel Dias Rosado Correia*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*Domingos Teixeira Guimarães*, mandatário.

*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*José António Freitas Simões*, mandatário.

*Aníbal José da Costa Ribeiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Delmiro Manuel de Sousa Carreira*, mandatário.

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área

O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1 — O presente acordo colectivo de trabalho é aplicável em todo o território nacional, no âmbito do sector bancário, e obriga as instituições de crédito e as sociedades financeiras que o subscrevem (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 33 empregadores e 54 325 trabalhadores. As profissões abrangidas pelo presente acordo são as descritas nos anexos I, III e IV.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

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

4 — As instituições de crédito com representação no estrangeiro, que aí tenham admitido ou venham a admitir trabalhadores ao seu serviço, ficam obrigadas a respeitar as normas locais de trabalho do sector.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Vigência, eficácia e forma de revisão

1 — O presente acordo colectivo de trabalho entra em vigor, em todo o território português, na data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — Sem prejuízo do estabelecido no n.º 5 desta cláusula, o período de vigência deste acordo colectivo de trabalho 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 salarial quer de todo ou de parte do clausulado, no mês de Outubro, de modo que as negociações se iniciem sempre no mês de Novembro.

3 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

4 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

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

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

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

###### Cláusula 4.<sup>a</sup>

###### Enquadramento nos grupos

Os trabalhadores ao serviço das instituições de crédito são enquadrados em quatro grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo I.

###### Cláusula 5.<sup>a</sup>

###### Níveis de retribuição

Cada um dos grupos referidos na cláusula 4.<sup>a</sup> comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

###### A) Grupo I:

a) Sem funções específicas ou de enquadramento — níveis 4 a 10;

b) Com funções específicas ou de enquadramento — níveis 6 a 18;

###### B) Grupo II:

a) Sem funções de chefia — níveis 3 a 7;

b) Com funções de chefia — níveis 7 a 9;

###### C) Grupo III:

a) Sem funções de chefia — níveis 2 a 6;

b) Com funções de chefia — níveis 5 a 7;

###### D) Grupo IV:

a) Sem funções de chefia — níveis 1 a 3;

b) Com funções de chefia — níveis 3 e 4.

###### Cláusula 6.<sup>a</sup>

###### Garantia de exercício de funções

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sendo vedado à instituição utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido, salvo o disposto no n.º 4 da cláusula 7.<sup>a</sup> e na cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — No caso de fusão ou integração de instituições ou encerramento de estabelecimentos, ocorridos desde 14 de Março de 1975, os trabalhadores não podem ser prejudicados na sua categoria, ficando o exercício das funções dependente da existência de vagas e da aplicação dos critérios de selecção para o seu preenchimento.

3 — Nos casos previstos no número anterior, ou sempre que se verifiquem alterações ao organograma previsto na cláusula 21.<sup>a</sup>, ou ainda em caso de implementação de novas tecnologias, as instituições de crédito facultarão aos trabalhadores com categorias de funções específicas ou de enquadramento, no prazo de um ano e a expensas das instituições, a frequência de cursos de formação profissional que os habilitem ao exercício de novas tarefas compatíveis com a sua categoria.

4 — Em igualdade de condições, os trabalhadores a que se referem os números anteriores terão prioridade no preenchimento de vagas da respectiva categoria.

###### Cláusula 7.<sup>a</sup>

###### Mudança de grupo

1 — Na mudança de grupo aplica-se o princípio estabelecido na cláusula 16.<sup>a</sup>, não podendo a referida mudança acarretar diminuição da retribuição mínima mensal auferida no grupo de origem.

2 — No caso de mudança de grupo, o trabalhador poderá sempre optar pelo regime da carreira profissional do grupo de origem enquanto este lhe for mais favorável.

3 — Para efeito de promoções futuras no grupo em que ingressou, não será contado ao trabalhador o tempo de serviço prestado no grupo de origem.

4 — Todos os trabalhadores dos grupos II, III e IV terão acesso ao grupo I após a obtenção das habilitações exigidas para admissão neste grupo. Porém, a mudança só se processará quando se verifiquem as seguintes condições:

a) Permanência mínima de cinco anos completos no grupo de origem;

b) Aprovação em provas de selecção destinadas a avaliar a sua aptidão para o desempenho de funções do grupo I;

c) Existência de vaga.

5 — Os trabalhadores do grupo IV terão, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários, prioridade no preenchimento de vagas que ocorram nos grupos II e III sem prejuízo do disposto na cláusula 41.<sup>a</sup>

###### Cláusula 8.<sup>a</sup>

###### Mudança de grupo — Regime transitório

(Eliminada.)

**Cláusula 9.<sup>a</sup>****Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador**

1 — O exercício por período superior a 30 dias consecutivos de funções específicas ou de enquadramento de cuja categoria o nível mínimo seja superior ao do trabalhador dá a este direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos desde que, em qualquer desses períodos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respectivo posto de trabalho.

4 — Salvo em casos de substituição, o trabalhador que seja designado pelo competente órgão de gestão para exercer funções específicas ou de enquadramento terá direito à respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

**SECÇÃO II****Admissão****Cláusula 10.<sup>a</sup>****Habilitações mínimas**

1 — São as seguintes as habilitações mínimas exigidas para admissão nas instituições:

a) Grupo I — 11.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;

b) Grupo II — 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, se não for exigido qualquer curso especial ou carteira profissional;

c) Grupos III e IV — 6.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente, ou carteira profissional quando exigida.

2 — Para efeitos da alínea c) do número anterior, considera-se equivalente ao 6.º ano de escolaridade obrigatória a legalmente exigida ao candidato.

3 — Quando o serviço a que o trabalhador se candidata requeira, pela sua especialização técnica, habilitações superiores, o candidato fica obrigado à apresentação do diploma necessário ou a prova de formação profissional reconhecidamente equiparável.

**Cláusula 11.<sup>a</sup>****Idade mínima de admissão**

*(Eliminada.)*

**Cláusula 12.<sup>a</sup>****Liberdade de admissão e condições de preferência**

1 — Compete às instituições contratar os trabalhadores, com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir por cada instituição pelo menos 2 serão deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores, e em igualdade de condições, a instituição dará preferência a:

a) Filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho, que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, desde que o pedido de admissão seja apresentado até três meses após terem atingido a maioridade;

b) Cônjuges sobreviventes de trabalhadores bancários.

**Cláusula 13.<sup>a</sup>****Período experimental**

1 — O período experimental máximo na admissão é o fixado na lei, sem prejuízo de, quando a admissão respeite a cargo ou funções que exijam acentuada complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, o período experimental poder ser dilatado até ao máximo de seis meses, devendo, em qualquer caso, o referido período ser fixado antes da data de admissão.

2 — O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste desde que não excedam metade do período experimental.

3 — Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão de contrato.

**Cláusula 14.<sup>a</sup>****Preenchimento de lugares de técnicos**

*(Eliminada.)*

**Cláusula 15.<sup>a</sup>****Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos**

*(Eliminada.)*

**Cláusula 16.<sup>a</sup>****Níveis mínimos**

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais no anexo I são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e do anexo IV para cada categoria.

**Cláusula 17.<sup>a</sup>****Determinação da antiguidade**

1 — Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com actividade em território português;

b) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios e nas antigas inspecções de crédito e seguros;

c) Todos os anos de serviço prestado nos restantes países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

d) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provierem, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos;

e) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições paraban-cárias.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>-A

##### Determinação da antiguidade de novos trabalhadores

Para todos os efeitos previstos neste acordo, a antiguidade dos trabalhadores admitidos após 1 de Julho de 1997 será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado em instituições abrangidas pelo capítulo XI do presente acordo, não se aplicando neste caso a cláusula 143.<sup>a</sup>

### SECÇÃO III

#### Carreira profissional

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias por antiguidade

Os trabalhadores serão promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade em cada grupo:

##### a) Grupo I:

Ao nível 5 — 3 anos completos de serviço;

Ao nível 6 — 8 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;

Ao nível 7 — 14 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 6;

Ao nível 8 — 21 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 7;

Ao nível 9 — 28 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 8;

Ao nível 10 — 35 anos completos de serviço ou 7 anos completos no nível 9;

##### b) Grupo II:

Ao nível 4 — 1 ano completo de serviço;

Ao nível 5 — 5 anos completos de serviço ou 4 anos completos no nível 4;

Ao nível 6 — 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5;

##### c) Grupo III:

Ao nível 3 — 1 ano completo de serviço;

Ao nível 4 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 3;

Ao nível 5 — 10 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 4;

##### d) Grupo IV:

Ao nível 2 — 4 anos completos de serviço;

Ao nível 3 — 20 anos completos de serviço ou 16 anos completos no nível 2.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Promoções obrigatórias por mérito

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deverá proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes:

##### Grupo I:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;

O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 15 % do total desses trabalhadores;

##### Grupo II:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6;

O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5 % do total desses trabalhadores;

##### Grupo III:

As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5;

O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5 % do total desses trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior serão sempre arredondados para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 deverão fazer-se exclusivamente com base no valor profissional dos trabalhadores.

4 — Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados nos grupos II ou III seja inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar poderão não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de três em três anos.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Período de estágio

1 — O acesso a categorias profissionais de funções específicas ou de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio que será determinado consoante o tipo de vaga 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 remuneração 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 poderá, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 106.<sup>a</sup>

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Categorias de funções específicas ou de enquadramento**

1 — Consideram-se categorias de funções específicas ou de enquadramento as constantes do anexo III, a que correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados no anexo IV.

2 — Cada instituição — de acordo com a sua dimensão e estrutura — elaborará e definirá o organograma de toda a empresa e o seu quadro de funções, graus e respectivos níveis de retribuição.

3 — As instituições enviarão aos sindicatos cópias dos elementos referidos no número anterior até 31 de Março, elementos esses reportados a 31 de Dezembro do ano anterior.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Banco de Portugal**

O Banco de Portugal, tendo em conta as especiais funções e responsabilidades que lhe incumbem como banco central, poderá criar categorias de funções específicas ou de enquadramento próprias e adequar as carreiras profissionais de todos os seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no presente acordo.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Procuradores**

Os procuradores não poderão ter retribuição inferior à do nível 6 e serão obrigatoriamente promovidos a esse nível passado um ano de desempenho de mandato.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Chefias obrigatórias para os grupos II, III e IV**

1 — No grupo II será observado o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de encarregado geral e ajudante de encarregado geral, quando o número de trabalhadores, sob a sua orientação, seja igual ou superior a 60;
- b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a nove;
- c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham sete ou oito trabalhadores.

2 — Relativamente aos grupos III e IV, e sem prejuízo do número seguinte, apenas será obrigatória a existência de um encarregado, sempre que existam, em cada uma das respectivas categorias profissionais e por estabelecimento, mais de nove trabalhadores ou, tratando-se de contínuos e porteiros, mais de cinco.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se três categorias profissionais distintas, assim constituídas:

- a) Contínuos e porteiros;
- b) Serviços de vigilância e segurança (vigilantes e guardas);
- c) Serviço de mesa, copa e bar.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Obrigatoriedade de colocação noutras funções**

1 — Sem prejuízo do regime de caducidade previsto na lei, em caso de incapacidade física superveniente que

impossibilite o desempenho da função para que foi contratado, ou outra do mesmo grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos dos grupos I ou III consoante as habilitações que possua.

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 26.<sup>a</sup>**Controlo de gestão das instituições de crédito**

(Eliminada.)

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Exercício da actividade sindical**

1 — Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos na mesa da assembleia geral, na direcção, 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 50 trabalhadores sindicalizados — 1 trabalhador;
- b) Entre 51 e 500 trabalhadores sindicalizados — 4 trabalhadores;
- c) Entre 501 e 1000 trabalhadores sindicalizados — 6 trabalhadores;
- d) Entre 1001 e 2000 trabalhadores sindicalizados — 8 trabalhadores;
- e) Entre 2001 e 2500 trabalhadores sindicalizados — 9 trabalhadores;
- f) Entre 2501 e 3000 trabalhadores sindicalizados — 11 trabalhadores;
- g) Por cada fracção de 1000 para além de 3000 — 1 trabalhador.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, 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 pela instituição.

3 — Por acordo com a instituição, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respectivos encargos.

4 — Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos outorgantes 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 dos sindicatos.

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, das direcções sindicais.

6 — O desempenho da actividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efectiva ou de quaisquer subsídios ou prémios de antiguidade que o trabalhador aufera, com excepção do abono para faltas e do acréscimo remuneratório por trabalho nocturno.

7 — O trabalhador tem ainda direito ao recebimento das gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, que nestes casos serão atribuídas pela média paga aos trabalhadores com as mesmas funções, nível ou categoria profissional, conforme os casos.

8 — Não se aplica o disposto no n.º 7 aos trabalhadores que, relativamente ao ano civil anterior à eleição para os cargos indicados no n.º 1, não tenham auferido as gratificações ou prestações referidas no citado n.º 7.

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

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

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

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

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 na lei ou neste acordo, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

e) Afixar no interior da instituição e em local apropriado, reservado para o efeito pela mesma, informações do seu interesse;

f) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;

g) Exigir da instituição 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 28.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

1 — As instituições descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente

seguinte, acompanhado ou de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues ou de suporte magnético que contemple igualmente tais valores, conforme acordado com o sindicato respectivo.

2 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à instituição onde prestem serviço, assim o autorizem.

3 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterà o nome e a assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

4 — A declaração de autorização bem como a respectiva revogação produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Mapas ou suportes magnéticos de pessoal e quotização sindical

1 — Até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar ao sindicato respectivo ou os mapas de quotização sindical, devidamente preenchidos, ou suporte magnético, de acordo com os impressos ou desenho do suporte, a solicitar à mesma associação sindical, com a inclusão de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Os impressos ou suportes magnéticos referidos no número anterior, para além da inclusão do número de trabalhador atribuído pela instituição, não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente aos sindicatos e ao Ministério do Emprego e da Segurança Social.

3 — As anomalias eventualmente detectadas nos mapas ou suportes magnéticos, referidos no n.º 1, devem ser rectificadas nos mapas ou suportes magnéticos correspondentes ao 2.º mês em que forem verificadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Proibição às instituições

É proibido às instituições:

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 na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 39.<sup>a</sup> deste acordo;

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

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

h) Impor qualquer tipo de vestuário, a não ser no caso dos vigilantes e guardas, porteiros, motoristas e contínuos,

por a natureza das suas funções aconselhar o uso de vestuário adequado.

2 — A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deveres das instituições

São deveres das instituições:

a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde constem as datas de admissão e de saída, a 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 aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Novas tecnologias

1 — As instituições deverão adoptar gradualmente as novas tecnologias por forma a garantir o aperfeiçoamento da produtividade e da eficiência dos serviços.

2 — As instituições providenciarão para que a instalação de novos equipamentos e a adaptação dos espaços em que vão ser implantados seja feita de forma a contribuir para a preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores.

3 — As condições de prestação de trabalho com carácter intensivo e permanente, em ecrãs de visualização, deverão obedecer às especificações ergonómicas estabelecidas pelas entidades competentes.

4 — As instituições deverão adoptar gradualmente procedimentos e normas técnicas que objectivem e especifiquem as condições de trabalho com os novos equipamentos, de modo a respeitar os objectivos enunciados no n.º 2.

5 — As instituições deverão promover acções de formação e reciclagem dos trabalhadores de forma a permitirem o adequado aproveitamento dos recursos humanos existentes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### 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 requear prejuízos que suponha não terem sido previstos;

e) Quando violem as directivas emanadas da associação sindical respectiva.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1 — São deveres dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 53.<sup>a</sup>;

b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Guardar sigilo profissional, de acordo com os termos e as limitações legais;

d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;

e) Velar 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 ou chefia e sempre que lhes for solicitada 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 colectivo de trabalho.

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Cooperativas de bancários

A solicitação dos sindicatos dos bancários, as instituições poderão dispensar, por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os bancários e apoiadas pelos referidos sindicatos.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidos na lei.

3 — Por força do disposto nos números anteriores, serão assegurados aos trabalhadores, nomeadamente, os seguintes direitos:

a) Serem submetidos a exame dos serviços médicos do trabalho, por sua iniciativa ou da instituição, para verificar

se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, devendo recorrer-se, quando for caso disso, para o efeito de exames complementares e de meios auxiliares de diagnóstico de que não disponham os serviços privativos da instituição, à estrutura dos Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS, de acordo com as disponibilidades técnicas destes, sendo a requisição de serviços e encargos da responsabilidade da instituição;

b) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, quando exerçam habitualmente a sua actividade em lugares subterrâneos ou outros que envolvam riscos especiais, sem prejuízo de outros exames periódicos ou ocasionais impostos pela legislação sobre a matéria e do previsto na alínea anterior;

c) Serem obrigatoriamente inspeccionados, pelo menos uma vez por ano, incluindo um rastreio oftalmológico, quando operem com visores ou ecrãs de visualização, sem prejuízo do disposto na alínea a).

4 — Os serviços de medicina do trabalho não poderão 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, a instituição, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Higiene, salubridade e segurança no trabalho

1 — As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores aos diferentes serviços.

2 — As normas que dão satisfação ao disposto no n.º 1 constam do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho publicado em anexo a este acordo e que dele faz parte integrante, tendo por objectivo estabelecer as condições ideais que proporcionem um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribuição que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador tem direito a uma indemnização igual a dois terços da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a dois terços da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a

incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % por cada familiar a cargo, conforme a definição que estiver fixada para este conceito, em cada momento, na legislação de acidentes de trabalho, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia compreendida entre metade e dois terços da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a dois terços da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

7 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e de doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 2 e 3 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

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

9 — Será garantida uma indemnização de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 do anexo II, a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — A instituição pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho dentro da mesma localidade ou para qualquer localidade do concelho onde resida.

2 — Quando o trabalhador exerça a sua actividade nos concelhos de Coimbra, Lisboa ou Porto, pode ser transferido para concelhos limítrofes do respectivo local de trabalho; no caso de Lisboa, não se consideram limítrofes os concelhos situados na margem sul do rio Tejo, com excepção do concelho de Almada.

3 — Fora dos casos previstos nos n.ºs 1 e 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4 — Para os efeitos previstos nos n.ºs 2 e 3, a instituição deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5 — Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 126.<sup>a</sup> salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6 — A instituição 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, ou, quando não haja mudança de residência, o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias para e do local de trabalho, implicadas pela transferência para outra localidade, no valor correspondente ao custo dos transportes colectivos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Regime especial de transferências para novos trabalhadores

1 — A instituição e o trabalhador podem acordar, aquando da admissão, que o trabalhador possa ser transferido para qualquer localidade do distrito de admissão ou para localidade de distrito contíguo.

2 — Este acordo deve constar de documento escrito que fará parte integrante do contrato individual de trabalho, devendo identificar o distrito para onde poderá ser transferido.

3 — A instituição 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 — O regime previsto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores que, à data da entrada em vigor deste acordo, estejam já ao serviço da instituição, qualquer que seja o seu vínculo contratual.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Prioridade no preenchimento de vagas e novos postos de trabalho

1 — No preenchimento de vagas e novos postos de trabalho, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;

b) Residência do agregado familiar do trabalhador na localidade para onde a transferência é solicitada, desde que tal agregado seja predominantemente sustentado pelo mesmo trabalhador e daí resulte uma situação económica precária;

c) Exercício de actividade profissional por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro da zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;

d) Necessidade comprovada de assistência à família;

e) Residência do trabalhador na localidade para onde foi solicitada a transferência;

f) Necessidade comprovada de continuar os estudos;

g) Residência dos ascendentes do 1.º grau do trabalhador ou do cônjuge no concelho da localidade para onde pretende transferir-se;

h) Naturalidade do trabalhador.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica nos termos da cláusula 141.<sup>a</sup>

3 — O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, terá preferência o trabalhador que reúna o maior número de factores.

5 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

6 — O dolo ou má fé, na fundamentação do pedido, determina a anulação da transferência efectuada.

7 — Os pedidos de transferência devem ser apresentados por escrito e em cada instituição haverá um registo desses pedidos, que poderá ser consultado por qualquer trabalhador.

8 — Para o preenchimento das vagas ou postos de trabalho referidos nesta cláusula deverão as instituições ter em conta o aproveitamento dos recursos humanos existentes no sector.

9 — Sempre que um trabalhador seja transferido de uma instituição para outra, ser-lhe-ão garantidos todos os direitos que tenha adquirido ao abrigo do presente acordo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração, por facto imputável à instituição ou por razões de interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição, sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade, com autorização da instituição.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço, por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta ou do sector.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Encerramento definitivo do estabelecimento

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento, por motivos de interesse da instituição, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutra estabelecimento

da mesma instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>**

**Transmissão do estabelecimento**

1 — Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral.

2 — Nos demais aspectos da transmissão da empresa ou do estabelecimento, aplica-se o regime legal.

**Cláusula 44.<sup>a</sup>-A**

**Cedência ocasional de trabalhadores**

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

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

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

4 — Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da empresa cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respectivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

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

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

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

8 — A instituição envia aos sindicatos listagem dos trabalhadores que tenham sido cedidos no mês anterior.

**CAPÍTULO IV**

**Prestação de trabalho**

**SECÇÃO I**

**Modo de prestação de trabalho**

**Cláusula 45.<sup>a</sup>**

**Competência das instituições**

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

2 — A instituição pode elaborar regulamentos internos, que serão enviados aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral para registo e depósito e, simultaneamente, aos sindicatos para conhecimento.

3 — Dos regulamentos internos constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste acordo e da lei.

4 — A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, em lugar visível ou disponibilizando-os por outros meios, designadamente informáticos.

**Cláusula 46.<sup>a</sup>**

**Regime geral de prestação de trabalho**

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2 — O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais do regime de trabalho previstos no presente acordo.

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

4 — Será estabelecido um regime de trabalho a tempo parcial quando o trabalhador o solicite nas situações em que a lei expressamente lhe faculte essa mesma prerrogativa, nomeadamente nos casos de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos, desde que menores de 12 anos, ou incapazes, e ainda quando houver acordo nesse sentido entre o trabalhador e a instituição.

**Cláusula 47.<sup>a</sup>**

**Contrato de trabalho a termo**

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

2 — Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da instituição 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) Actividades sazonais ou outras actividades cujo ciclo apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respectivo mercado;

f) Acréscimo excepcional da actividade da instituição;

g) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

h) Execução de uma obra, projecto ou outra actividade definida e temporária, incluindo a execução, direcção e fiscalização de trabalhos de construção civil, em regime de empreitada ou de administração directa, incluindo os respectivos projectos e outras actividades complementares de controlo e acompanhamento.

3 — Para além das situações previstas no n.º 1, pode ser celebrado contrato a termo nos seguintes casos:

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

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

4 — A duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, designadamente em qualquer dos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 da presente cláusula, é de três anos, incluindo renovações, não podendo, contudo, o contrato ser renovado mais de duas vezes.

5 — A instituição deve comunicar aos sindicatos, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respectivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá 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, remunerações, 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, pelo seu advogado, ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Substituições

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a

instituição deverá proceder à sua substituição por outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula 9.<sup>a</sup>

2 — Não é permitida a acumulação de cargos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 dias, sem prejuízo do disposto na cláusula 9.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Duração do trabalho

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Períodos normais de trabalho

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

2 — Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho de menores

1 — O período normal de trabalho dos menores será reduzido em uma hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou à preparação de exames, desde que tenham tido aproveitamento escolar no último ano lectivo frequentado.

2 — Considera-se aproveitamento escolar, para efeitos do n.º 1, a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que integram o respectivo ano lectivo.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1 — 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 — Entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos, trinta minutos.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Intervalos de descanso

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no n.º 1 da cláusula 52.<sup>a</sup> 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 cinco horas consecutivas mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

4 — A instituição pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

**Cláusula 54.<sup>a</sup>**

**Isenção de horário de trabalho**

1 — Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à remuneração 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 remuneração adicional não será inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

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

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

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

**Cláusula 55.<sup>a</sup>**

**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 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

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

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e a impossibilidade de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez e amamentação, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 seguintes;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

4 — No caso do n.º 3, alínea e), 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.

5 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

6 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

7 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar nocturno.

**Cláusula 56.<sup>a</sup>**

**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 a instituição e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado:

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais 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 a instituição ou para a sua viabilidade.

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 empregador.

5 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os 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 motivos atendíveis:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

7 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Mulheres grávidas ou com filhos de idade inferior a 10 meses;
- c) Menores.

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

9 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho suplementar.

10 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a instituição fica obrigada 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.

11 — As instituições comunicarão às comissões ou secções sindicais ou ao delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho suplementar e as razões que o justificam.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Limite máximo de horas de trabalho suplementar

1 — Cada trabalhador não poderá prestar mais de cento e sessenta horas de trabalho suplementar por ano e, em cada dia, mais de duas horas.

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

3 — A nível global da instituição, não poderá ser ultrapassado o total anual de horas de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível se todos atingissem o número de horas previsto no n.º 1.

4 — Nos termos da lei, a instituição deve possuir um registo do trabalho suplementar onde, antes do início da prestação e logo após o seu termo, são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, o qual deve ser visado pelo trabalhador.

5 — Nos meses de Janeiro e Julho de cada ano, a instituição deve enviar à Inspeção-Geral do Trabalho relação nominal dos trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o semestre anterior com discriminação do número de horas prestadas ao abrigo das alíneas a) ou b) e c) do n.º 3 da cláusula anterior, visada pela comissão de trabalhadores, relação de que será enviada cópia aos sindicatos.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Regime especial de trabalho suplementar

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

2 — O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos n.ºs 1 e 3 da cláusula anterior.

3 — Aos trabalhadores que prestem serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.<sup>a</sup>

4 — O trabalho suplementar, previsto no n.º 1, só poderá ser prestado quando se verifique a impossibilidade de aplicação do disposto nas cláusulas 59.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Regime geral de trabalho por turnos

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

- a) Informática e mecanografia;
- b) Postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras;
- c) Vigilância e segurança.

2 — Poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos em serviços distintos dos referidos no número anterior desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

3 — O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

4 — Os horários por turnos não prejudicam o direito ao descanso semanal ao domingo e, quinzenalmente, ao sábado e ao domingo.

5 — Salvo o disposto na cláusula 60.<sup>a</sup> quanto aos trabalhadores referidos na alínea c) do n.º 1 da presente cláusula, cada turno terá a duração de seis horas consecutivas, com intervalo de vinte minutos para alimentação e descanso.

6 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

7 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o descanso semanal.

8 — No caso de os trabalhadores terem optado por turnos fixos, não poderão ser obrigados a permanecer em turnos de noite para além do período de seis meses.

9 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

10 — O desempenho de funções de membros dos corpos gerentes de associações sindicais, do conselho de gerência dos SAMS, do secretariado do GRAM, de cooperativas do sector bancário ou dos secretariados das comissões ou secções sindicais e de comissões de trabalhadores é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

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

- a) Necessidade de prestar assistência inadiável ao 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.

12 — A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

13 — 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.

14 — A instituição envia ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

15 — O regime constante desta cláusula pode aplicar-se em casos de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeada-



mente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos de vigilantes e guardas

Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula 59.<sup>a</sup>, com excepção do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Cada turno terá a duração de oito horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 95.<sup>a</sup>;
- b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só poderão retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;
- c) Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e domingo, na medida do possível.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios

1 — Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula 59.<sup>a</sup>, com as seguintes especialidades:

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

2 — O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios existentes em gares marítimas ou ferroviárias, fronteiras e aeroportos desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho diferenciados

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados, com o acordo dos trabalhadores abrangidos.

2 — O início e cessação destes horários permitem uma oscilação máxima entre as 8 e as 21 horas, podendo o trabalho ser prestado em dois períodos, com um intervalo mínimo de uma e máximo de duas horas para almoço, das 11 às 15 horas, ou só num período contínuo, com um intervalo de trinta minutos para alimentação e descanso, após seis horas consecutivas de trabalho.

3 — Os horários diferenciados 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.

4 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 3, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Regime especial de prestação de trabalho ao sábado

1 — Quando, para satisfação de reconhecidos interesses do público, se justificar a abertura de um balcão ao sábado, aplicar-se-á o regime de horário de trabalho diferenciado, previsto na cláusula 62.<sup>a</sup>, com as seguintes especialidades:

- a) O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula será remunerado nos termos dos n.ºs 1 e 2 da cláusula 98.<sup>a</sup>, não sendo, porém, considerado trabalho suplementar;
- b) O descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho será gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no n.º 7 da cláusula 69.<sup>a</sup>

2 — O regime constante desta cláusula é excepcional e pressupõe sempre a abertura de um número limitado de balcões por cada instituição.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho flexíveis

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados, mediante autorização do Ministério do Emprego e da Segurança Social, horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2 — A prática de horários flexíveis não poderá prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3 — A flexibilidade de horários poderá desenvolver-se entre as 8 e as 20 horas de segunda-feira a sexta-feira.

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

5 — 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 do período de flexibilidade.

6 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, logo que aprovados pelo Ministério do Emprego e da Segurança Social, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Horário do serviço de limpeza

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

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

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, as instituições darão preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre admissão de novos trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Regime especial do Banco de Portugal

1 — No Banco de Portugal, os trabalhadores que forem necessários para assegurar o funcionamento do serviço do Tesouro, ou dos serviços que se prendam com a função emissora, poderão trabalhar conforme as exigências peculiares desses serviços, designadamente de modo que o seu regime de trabalho coincida com o dos serviços do Estado.

2 — O mesmo regime será aplicado aos trabalhadores do Banco de Portugal necessários para assegurar o exercício das funções, também de carácter público, de cujo desempenho está incumbido enquanto banco central.

3 — O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula e que exceda o horário normal de trabalho será remunerado como suplementar.

4 — O trabalho prestado em dias diferentes dos de funcionamento normal dos restantes bancos será remunerado como trabalho prestado em dias de descanso, nos termos da cláusula 98.<sup>a</sup>

5 — Aos trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 67.<sup>a</sup>

## CAPÍTULO V

### SECÇÃO I

#### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### 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 previstos.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos, sem prejuízo do disposto no n.º 7 da cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### 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;  
25 de Dezembro.

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

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>-A

##### Véspera de Natal

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

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis.

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

3 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

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

6 — A mudança do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos previstos nesta cláusula mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozados exceda o montante máximo referido no n.º 1.

7 — Os períodos de descanso compensatório relativos a um dia de descanso e aos feriados podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Acumulação de férias

1 — As férias serão 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 no n.º 5 da cláusula 69.<sup>a</sup> e neste acordo, relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes:

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau;

b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira ou em Macau, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;

c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **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 terá 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 seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho 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 imediato.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão dar conhecimento à instituição da data da incorporação logo que dela tenham conhecimento, tendo direito a gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 5 da cláusula 69.<sup>a</sup>

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição**

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Férias no ano de cessação do contrato**

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

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

3 — Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 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 74.<sup>a</sup>

##### **Férias seguidas ou interpoladas**

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a instituição e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Marcação do período de férias**

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

2 — As férias 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 a instituição.

4 — Na falta de acordo, cabe à instituição a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a estrutura sindical da instituição.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **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 da instituição.

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 75.<sup>a</sup>

3 — No caso de interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser comunicado, com menção dos respectivos motivos, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à estrutura sindical da empresa.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 75.<sup>a</sup>, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

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

6 — Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a mar-

cação do seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### 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 80.<sup>a</sup>

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Afixação e envio do mapa de férias

O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de Abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de Outubro.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço da mesma instituição têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 75.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço de diferentes instituições abrangidas por este acordo deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Interrupção de férias

1 — Em caso de doença ou parto do trabalhador, durante o gozo de férias serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

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

3 — A interrupção 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 interrupção conta-se a partir da comunicação.

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de faltas por maternidade, salvo acordo em contrário entre a instituição e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozadas no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá 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 irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas a) e b) do n.º 3 da cláusula 83.<sup>a</sup>

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1 — A instituição que, com culpa, obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, 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 82.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período diário normal de trabalho 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 serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.  
2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) Cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento de filho;
- c) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos n.ºs 3 e 4;
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos deste acordo;
- i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;  
 l) As que por lei forem como tal qualificadas;  
 m) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos, por ocasião da campanha, apresentem 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 dos sindicatos ou de candidatos para os órgãos regionais ou de empresa dos sindicatos.

3 — Nos termos da alínea c) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrastrós e madrastras, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

b) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4 — Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial.

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

6 — Nos casos previstos na alínea e) 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.

7 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 2, as faltas dadas para além do limite legal poderão ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

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

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

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição recorrerá aos procedimentos para o efeito julgados mais adequados, não podendo, porém, violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto nos n.ºs 2 e 3 seguintes.

2 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas mencionadas no n.º 2 da cláusula 83.<sup>a</sup>:

a) As previstas na alínea i), que excedam um terço do período de duração da campanha eleitoral;

b) As previstas na alínea j), sem prejuízo de decisão contrária da entidade patronal;

c) As previstas na alínea l), quando excederem 30 dias por ano.

3 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença ou indemnização por acidente de trabalho que o trabalhador venha a receber, respectivamente, da instituição de segurança social em que esteja inscrito ou da entidade seguradora.

4 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### 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 87.<sup>a</sup>

##### 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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o cumprimento do serviço militar obrigatório, 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 caducará no momento em que se torne 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 29.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem, e contarão para os efeitos da cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão

A suspensão não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir o contrato ocorrendo justa causa.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### Regresso do trabalhador

O trabalhador deve apresentar-se à instituição para retomar a actividade no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

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

2 — O trabalhador conserva o direito à categoria e o período de licença conta-se para os efeitos do anexo v, salvo acordo escrito em contrário.

3 — Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 29.<sup>a</sup>

4 — 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.

5 — Os trabalhadores com um ou mais filhos, enteados, adoptados ou adoptandos, desde que menores de 6 anos ou incapazes e a seu cargo, têm direito a licença sem retribuição nos termos desta cláusula e até ao máximo de três anos.

6 — O exercício do direito previsto no número anterior depende de pré-aviso de 15 dias, dirigido à entidade patronal.

## CAPÍTULO VI

### Retribuição

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

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

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

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

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

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

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

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

a) «Retribuição de base» a prevista no anexo II para cada nível dos diversos grupos;

b) «Retribuição mínima mensal» a retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

c) «Retribuição mensal efectiva» a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

a) Trabalho suplementar;

b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil e de estudo;

d) Subsídios de almoço e jantar.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### 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 — A instituição poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — A instituição deve entregar ao trabalhador, no acto de pagamento da retribuição, documento onde constem a identificação da instituição, o nome completo do trabalhador, o grupo e nível de retribuição, o número de inscrição na instituição de segurança social, se for caso disso, a categoria profissional, o período a que a retribuição respeita, a discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, as importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificadas, com a indicação do montante líquido a receber e ainda a identificação da

empresa de seguros para a qual foi transferido o risco por acidentes de trabalho.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho iguais aos fixados na cláusula 50.<sup>a</sup>, n.º 2, serão remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

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

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

sendo  $Rm$  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 97.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho nocturno

1 — A remuneração 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 98.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

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

a) Diurno:

1.<sup>a</sup> hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

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

b) Nocturno:

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

2.<sup>a</sup> 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 104.<sup>a</sup>

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  $Rhn$  igual ao valor da retribuição da hora normal e  $T$  igual ao 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  $Rhn$  igual ao valor da retribuição da hora normal e  $T$  igual ao 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 104.<sup>a</sup> 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 99.<sup>a</sup>

##### Retribuição durante o serviço militar

O trabalhador, enquanto durar o serviço militar para que tiver sido extraordinariamente convocado, receberá da instituição a diferença entre a retribuição anual que auferiria e a remuneração que, pelas competentes autoridades, por qualquer forma lhe for paga.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores estrangeiros

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que nas instituições tenham categoria e funções idênticas.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### 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 102.<sup>a</sup>

##### 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 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### 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 paga, 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 91.<sup>a</sup>, 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 desta cláusula.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 0,91 % do nível 6, 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 do sindicato ou das comissões de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### 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 na alínea a) do número anterior é limitado a sete diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido um ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1, serão utilizados os critérios definidos na cláusula 17.<sup>a</sup>

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 106.<sup>a</sup>

##### 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 pela instituição 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, a instituição pagar-lhe-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:  $0,30 \times \text{preço por litro da gasolina sem chumbo de 98 octanas vendida pela distribuidora nacional com maior número de postos de abastecimento, e em vigor no último dia do mês imediatamente anterior}$ ;

e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

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 do seguinte valor:

a) Em território português — € 49;

b) No estrangeiro — € 171,44.

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 de € 15,23.

7 — Para além do previsto nos anteriores n.ºs 4 a 6, a instituição 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 remuneração anual fixada para o nível 10



no anexo II, entendendo-se por remuneração anual o produto de 14 vezes o valor constante do anexo II.

11 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam os acidentes de trabalho abrangidos pela cláusula 38.<sup>a</sup>, 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 desta cláusula.

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, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de segurança social, contemplados no presente acordo.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Acréscimo a título de falhas

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa móvel terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, de quantitativo mensal correspondente a 14 % da retribuição do nível 6 do anexo II.

2 — Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas ou caixas móveis efectivos terão direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50 % do referido 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 — Considera-se caixa ou caixa móvel o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5 — Os cobradores terão direito a um acréscimo a título de falhas de montante igual ao previsto no n.º 1 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores que desempenharem acidentalmente as funções de cobrador terão direito a uma retribuição especial, por dia ou fracção, de 0,672 % do nível 6.

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

8 — Os operadores de teleprocessamento, abrangidos pela antiga cláusula 162.<sup>a</sup>, que desempenhem, simultanea-

mente, as funções de caixa receberão o acréscimo a título de falhas previsto no n.º 1 desta cláusula.

9 — Os caixas que por motivo de introdução de novas tecnologias deixarem de desempenhar essas funções mantêm o direito ao acréscimo a título de falhas mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram de diuturnidades nem de actualizações gerais de vencimento.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 61.<sup>a</sup>

1 — Os trabalhadores colocados nas situações previstas na cláusula 61.<sup>a</sup> auferirão um subsídio de turno no montante de 50 % da retribuição do nível 6.

2 — O subsídio referido no número anterior engloba o pagamento devido pelo trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, bem como o trabalho prestado no período nocturno.

3 — O subsídio previsto no n.º 1 conta para efeitos de cálculo de subsídio de férias desde que, à data do início destas, os trabalhadores se encontrem a prestar serviço em regime de turnos.

4 — Os trabalhadores que, em cada ano civil, exerçam as funções previstas na cláusula 61.<sup>a</sup> por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, têm direito a que o subsídio previsto no n.º 1 desta cláusula conte para efeitos do cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

## CAPÍTULO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### 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 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 optar 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 — Havendo acordo entre o trabalhador e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até seis horas semanais.

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

6 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de

preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participação nas aulas que se proponha frequentar.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da instituição.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição desde que o requeiram com a antecedência prevista na lei.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização das provas e o outro o imediatamente anterior, 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 serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de prova de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados quer para uma só disciplina quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Subsídio a trabalhador-estudante

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

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as instituições obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As instituições concederão 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 113.<sup>a</sup>

##### Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário, técnico ou liceal, ou de curso complementar do ensino secundário, ou de curso especializado ou superior;

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

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores e constantes do capítulo VII deste acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

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

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 112.<sup>a</sup> só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço, considerando-se como tais os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária, frequentados por trabalhadores seleccionados pelas instituições.

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

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

## CAPÍTULO VIII

### Sanções e regime disciplinar

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Âmbito de aplicação

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

**Cláusula 115.<sup>a</sup>**

**Poder disciplinar**

1 — A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

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

**Cláusula 116.<sup>a</sup>**

**Prescrição da infracção disciplinar**

1 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a instituição, 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 117.<sup>a</sup>**

**Sanções aplicáveis**

1 — A instituição 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 118.<sup>a</sup>**

**Registo e comunicação de sanções**

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

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

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

**Cláusula 119.<sup>a</sup>**

**Suspensão preventiva**

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

2 — A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3 — A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

**Cláusula 120.<sup>a</sup>**

**Processo disciplinar**

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a instituição comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, 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 116.<sup>a</sup>

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 — A instituição, 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 — A instituição não é obrigada 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, a instituição 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 121.<sup>a</sup>

##### Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

2 — Nos casos em que os factos constantes da nota de culpa integrarem o conceito de justa causa de despedimento, a instituição 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 processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Instrução

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

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### 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 91.<sup>a</sup>, e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

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

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

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas, de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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

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 125.<sup>a</sup>

##### Ilícitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo 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 processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 120.<sup>a</sup>;
- b) Não tiverem 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 120.<sup>a</sup>

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da deci-

são referida nos n.ºs 10 a 12 da cláusula 120.<sup>a</sup>, 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 120.<sup>a</sup>, não se aplicando, no entanto, este regime mais de uma vez.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### Consequência da nulidade das sanções

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

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

a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:

I) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a três meses;

II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a um mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de cinco;

III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea i), mais o correspondente a dois meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea iii), será acrescida de dois, três, quatro ou cinco meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

c) Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

3 — As indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50 % relativamente aos estabelecimentos bancários, junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social.

4 — As indemnizações previstas na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 não poderão, em cada caso, exceder o montante correspondente a 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade do trabalhador.

5 — Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações indicadas no número anterior não poderão exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano

completo ou fracção de antiguidade do trabalhador nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

6 — 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 127.<sup>a</sup>

##### Suspensão do despedimento

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

## CAPÍTULO IX

### Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### 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 129.<sup>a</sup>

##### 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 130.<sup>a</sup>

##### Privilégios creditórios

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

#### Cláusula 131.<sup>a</sup>

##### Arbitragem

As instituições de crédito e os trabalhadores poderão, por acordo e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes dos respectivos contratos individuais de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Formação profissional

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1 — As instituições devem proporcionar aos trabalhadores bancários, com a participação activa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente através do apoio do Instituto de Formação Bancária.

2 — As instituições deverão assegurar, nas acções de formação que venham a desenvolver, uma participação mais equilibrada dos dois sexos.

**Cláusula 133.<sup>a</sup>****Formação de base**

1 — A frequência dos cursos de formação de base será obrigatória para todos os trabalhadores sem funções específicas ou de enquadramento que venham a ser admitidos ao desempenho de tarefas especificamente bancárias por ocasião do seu ingresso ou que a elas venham a ter acesso de modo a serem enquadrados na orgânica e funcionamento dos serviços.

2 — As horas de funcionamento dos cursos a que se refere o número anterior não excederão os máximos estabelecidos como período normal de trabalho e são considerados como prestação de trabalho.

**Cláusula 134.<sup>a</sup>****Aperfeiçoamento e reconversão profissional**

Tendo em vista o aperfeiçoamento humano e profissional dos trabalhadores ou a sua reconversão, ser-lhes-á proporcionada a participação em acções de formação específica.

**Cláusula 135.<sup>a</sup>****Deslocações para formação**

1 — Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as actividades mencionadas nas cláusulas anteriores, constantes do capítulo x deste acordo, 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, aplicar-se-á o disposto no n.º 4 da cláusula 20.<sup>a</sup>

3 — Todos os trabalhadores em regime de formação, através de ensino a distância, e cujas provas de avaliação se realizem em dias de descanso terão direito ao subsídio de almoço e de jantar, nos termos do n.º 5 da cláusula 98.<sup>a</sup>

**CAPÍTULO XI****Benefícios sociais****SECÇÃO I****Segurança social****Cláusula 136.<sup>a</sup>****Âmbito**

1 — As instituições de crédito, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuarão a garantir os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas será garantida, pelas instituições de crédito, a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste acordo.

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 17.<sup>a</sup> e 143.<sup>a</sup>

3 — As instituições adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social as mensalidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza.

**Cláusula 137.<sup>a</sup>****Doença ou invalidez**

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

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo v, aos valores fixados do anexo vi;

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

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.<sup>a</sup>

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número anterior, não poderá ser, segundo o grupo em que se encontravam colocados à data da passagem a qualquer das situações previstas no mesmo número, de montante inferior ao do valor ilíquido da retribuição do nível 4, quanto aos trabalhadores do grupo i, ou do nível mínimo de admissão do respectivo grupo, quanto aos restantes.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos n.ºs 1 ou 2, calculados proporcionalmente ao período normal de trabalho.

4 — As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo vi serão sempre actualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis do anexo ii.

5 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço: a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

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 invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

7 — Da aplicação do anexo v não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

8 — Todos os trabalhadores abrangidos por esta cláusula têm direito à actualização das mensalidades recebidas, sempre que seja actualizado o anexo ii, quer tenham sido

colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada actualização.

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

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>-A

##### Regime contributivo de novos trabalhadores

1 — Os trabalhadores admitidos após 1 de Janeiro de 1995 e durante o tempo em que estiverem no activo contribuirão para o fundo de pensões instituído pela entidade empregadora com 5 % da sua retribuição mínima mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal.

2 — No caso de um trabalhador a que se aplique o n.º 1 desta cláusula passar a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo, será transferido para o fundo de pensões da nova instituição o valor actual da totalidade das responsabilidades com pensões de reforma decorrentes dos serviços prestados, até essa data, a instituições de crédito vinculadas ao disposto na secção I do capítulo XI do presente acordo.

3 — A contribuição prevista no n.º 1 desta cláusula não será majorada na retribuição, mantendo-se, contudo, a majoração prevista no n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup> para os trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de segurança social.

4 — Quando se verifique a situação prevista na cláusula 140.<sup>a</sup> deste acordo, a responsabilidade pelo pagamento das mensalidades decorrentes dos serviços prestados a instituições de crédito caberá por inteiro à instituição em que o trabalhador se encontrava quando deixou de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>-B

##### Garantia de direitos

O regime instituído na cláusula 137.<sup>a</sup>-A não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de Janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também, quer a uns quer a outros, no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula 137.<sup>a</sup> acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas e actualizadas nos termos da cláusula 105.<sup>a</sup>, considerando todo o tempo de serviço prestado até à data da passagem à situação de 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 invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 2 da cláusula 105.<sup>a</sup>

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

4 — Os direitos previstos no n.º 1 desta cláusula, quanto à contagem de diuturnidades, são extensivas aos trabalhadores que se encontram já em situação de invalidez ou invalidez presumível, mas com efeitos desde 1 de Junho de 1980.

5 — Os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 aplicam-se aos trabalhadores que sejam colocados na situação de invalidez ou invalidez presumível a partir de 15 de Julho de 1984.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>-A

##### Cláusula interpretativa

As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante deste acordo correspondem à soma do valor das mensalidades com o valor das diuturnidades a que aludem, respectivamente, as cláusulas 137.<sup>a</sup> e 138.<sup>a</sup>, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos do disposto no n.º 1 da cláusula 136.<sup>a</sup> Esta norma não se aplica aos casos abrangidos pela cláusula 140.<sup>a</sup>

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### Verificação do estado de doença e de invalidez

Quando existir desacordo entre a instituição 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.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1 — O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de segurança social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de segurança social garantido pelo presente acordo terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, ao pagamento, pelas referidas instituições e na proporção do tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do n.º 2 desta cláusula.

2 — Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no n.º 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, será calculada com base na retribuição do nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente ACTV, tomando-se em consideração a taxa de formação da pensão do regime geral da segurança social.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social, será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 141.<sup>a</sup>

4 — Para efeitos da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 1 desta cláusula, aplica-se o disposto nas cláusulas 17.<sup>a</sup> e 143.<sup>a</sup>

5 — No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direitos noutra regimada nacional de segurança social, a retribuição de referência para aplicação no disposto no n.º 1 desta cláusula será a correspondente à do nível em que aquele se encontrava colocado à data da saída do sector bancário, actualizada segundo as regras do presente acordo.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### Junta médica

1 — As juntas médicas previstas neste acordo serão compostas por três elementos e constituir-se-ão 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 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Falecimento

1 — Por morte do trabalhador, as instituições concederão:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência igual a 40 % do valor da retribuição mensal, constante do anexo II, com o mínimo do ordenado mínimo nacional;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em Abril, sendo-lhe aplicável o princípio estabelecido no n.º 3 da cláusula 102.<sup>a</sup>

2 — A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior far-se-á segundo as

regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) Cônjuge sobrevivente;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4 — As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do n.º 1 desta cláusula são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;

b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na 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 terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5 — 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 3 desta cláusula.

6 — 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.

7 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

8 — As actualizações do anexo II aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

9 — Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Tempo de serviço prestado na função pública

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup> a partir de 1 de Junho de 1980 será contado, para efeitos da aplicação do anexo V, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Assistência médica

1 — Enquanto não se verificar a integração dos trabalhadores bancários no Serviço Nacional de Saúde, será asse-



gurada a assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números seguintes.

2 — O Serviço de Assistência Médico-Social — SAMS — constitui uma entidade autónoma, dotada das verbas referidas no n.º 4 desta cláusula, e é gerido pelo sindicato respectivo.

3 — O Serviço de Assistência Médico-Social — SAMS — proporciona aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para os SAMS:

a) A cargo das instituições de crédito: a verba correspondente a 6,5 % do total das retribuições efectivas dos trabalhadores no activo, incluindo os subsídios de férias e de Natal, das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup> e diuturnidades referidas na cláusula 138.<sup>a</sup> e das pensões de sobrevivência referidas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 da cláusula 142.<sup>a</sup> mas que não incide sobre o prémio de antiguidade;

b) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1,5 % da sua retribuição efectiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença prolongada, invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,5 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 da cláusula 137.<sup>a</sup>, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidos das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 138.<sup>a</sup>;

d) A cargo dos pensionistas referidos na cláusula 142.<sup>a</sup>: a verba correspondente a 1,5 % das pensões previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 daquela cláusula e que nos termos da mesma lhes competirem.

5 — Para o cálculo das contribuições previstas nas alíneas a), c) e d) do n.º 4 desta cláusula, consideram-se os valores totais das mensalidades 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 136.<sup>a</sup>, devam entregar à instituição.

6 — São beneficiários dos SAMS os titulares das prestações em relação às quais as instituições são obrigadas a contribuir, nos termos da alínea a) do n.º 4 desta cláusula, 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.

7 — São igualmente beneficiários os familiares dos titulares das prestações referidas na alínea a) do n.º 4 desta

cláusula, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelos SAMS.

8 — As instituições remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no n.º 4 desta cláusula.

9 — O disposto nos números anteriores não se aplica aos trabalhadores reformados ao abrigo da cláusula 140.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Regime especial de maternidade e paternidade

#### Cláusula 145.<sup>a</sup>

##### Regime especial de maternidade e paternidade

1 — A mulher 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 — Em caso de situação 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 e ou local compatíveis com o seu estado, a mulher 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 desta cláusula.

3 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto ou de parto nado-morto, a mulher trabalhadora tem direito a um período de licença com a duração mínima de 14 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.

6 — No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no n.º 1 desta cláusula é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

7 — 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 geral na doença.

8 — As ausências ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 desta cláusula não poderão, nos termos da lei, ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

9 — 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 condicionalismos legais, os direitos previstos nos n.ºs 1 a 3 anteriores poderão ser gozados pelo pai, por período de duração igual àquele a que a mãe ainda teria direito, nos termos do n.º 1 desta cláusula.

**Cláusula 145.<sup>a</sup>-A****Adopção**

Em caso de adopção de menor de 3 anos, o candidato a adoptante tem direito a 60 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, nos termos e condições previstos na lei.

**Cláusula 146.<sup>a</sup>****Amamentação e aleitação**

1 — 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 de quaisquer direitos e regalias.

2 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

**Cláusula 147.<sup>a</sup>****Tarefas clinicamente desaconselháveis**

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e durante o período de aleitação ou amamentação, o direito de não desempenhar tarefas clinicamente desaconselháveis, nos termos da lei e sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

**Cláusula 147.<sup>a</sup>-A****Protecção da segurança e saúde**

As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

**Cláusula 147.<sup>a</sup>-B****Regime especial de horários flexíveis**

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido 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 deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

**Cláusula 147.<sup>a</sup>-C****Redução de horário de trabalho para assistência a menores deficientes**

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, nos termos e condições previstos na lei, a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

**SECÇÃO III****Subsídio infantil e de estudo****Cláusula 148.<sup>a</sup>****Subsídio infantil**

1 — Será 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 Setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago conjuntamente com o vencimento.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste acordo.

5 — No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferido o poder paternal.

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

**Cláusula 149.<sup>a</sup>****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 subsídio familiar 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 113.<sup>a</sup> e dos n.ºs 4, 5 e 6 da cláusula 148.<sup>a</sup>

4 — O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula 148.<sup>a</sup>

**SECÇÃO IV****Prémio de antiguidade****Cláusula 150.<sup>a</sup>****Prémio de antiguidade**

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito, nesse ano, a um prémio de antiguidade de valor igual, respec-

tivamente, a um, dois ou três meses da sua retribuição mensal efectiva.

2 — À data da passagem à situação de 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 17.<sup>a</sup>

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

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

b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 22 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para os efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

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

b) As previstas nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.<sup>a</sup>;

c) Casamento;

d) Falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em economia comum ou em união de facto há mais de dois anos e falecimento de ascendentes e descendentes, incluindo o de pais e filhos adoptivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;

g) Exercício de funções nos corpos gerentes de associações sindicais, secretariado do GRAM, conselhos gerais de associações sindicais, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais e delegados sindicais.

6 — Quando o trabalhador estiver incurso no n.º 4 da presente cláusula, o prémio a que terá 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 invalidez ou invalidez presumível.

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

## SECÇÃO V

### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### Limite de mobilização de recursos da instituição

1 — Os conselhos de gestão ou administração divulgam, para cada ano, o limite, único e comum para todos os trabalhadores, dos recursos a mobilizar para o crédito

à habitação a conceder aos trabalhadores no activo e aos reformados até perfazerem 65 anos de idade.

2 — Os empréstimos concedidos aos trabalhadores indicados na parte final do n.º 1 terão de estar liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores bancários 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.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso, em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo será de € 176 000 e não pode ultrapassar 90 % do valor total da habitação.

2 — O valor constante do número anterior será revisto anualmente.

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### Taxas de juro e outras condições

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação será 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 n.º 1 desta cláusula determinará, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3 — A variação das taxas de empréstimo a que se refere o número anterior terá como limite, no sentido ascendente, a taxa de 15 %.

4 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção serão estabelecidas em regulamentação própria.

**Cláusula 156.<sup>a</sup>****Regime aplicável aos contratos já celebrados**

Aos contratos celebrados anteriormente à entrada em vigor da presente revisão aplicar-se-á o regime previsto na cláusula 155.<sup>a</sup>, com as seguintes especialidades:

a) A variação das taxas de juro terá como limite, no sentido ascendente, a taxa a que foi celebrado o respectivo contrato, não podendo, em qualquer caso, ultrapassar 15 %;

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.

**SECÇÃO VI****Segurança social — Disposições especiais****Cláusula 156.<sup>a</sup>-A****Doença**

No caso de doença, as instituições adiantarão aos trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do diploma referido na cláusula 156.<sup>a</sup>-D e abrangidos pelo regime geral da segurança social o valor das prestações a que os mesmos terão direito a título de subsídio de doença, entregando os trabalhadores à instituição a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social, juntamente com os respectivos comprovativos, para efeitos de regularização dos adiantamentos realizados.

**Cláusula 156.<sup>a</sup>-B****Plano complementar de pensões**

1 — Os trabalhadores admitidos a partir da entrada em vigor do presente acordo e inscritos no regime geral da segurança social serão abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

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

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

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

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

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

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

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

9 — Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efectuadas pelo próprio trabalhador e respectivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respectivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

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

**Cláusula 156.<sup>a</sup>-C****Regime aplicável aos novos trabalhadores**

1 — O disposto no n.º 5 da cláusula 92.<sup>a</sup>, no n.º 1 da cláusula 136.<sup>a</sup> e na cláusula 137.<sup>a</sup>-A não é aplicável aos novos trabalhadores e seus familiares que, na data da entrada em vigor do presente ACT, já estejam ou, após essa data, venham a estar abrangidos pelo regime geral da segurança social.

2 — O nível mínimo de admissão dos trabalhadores do grupo I será o nível 5 a partir da data de produção de efeitos do diploma referido na cláusula 156.<sup>a</sup>-D.

3 — As ausências dos trabalhadores que venham a estar abrangidos pelo regime geral da segurança social a partir da data a que se refere o número anterior ocorridas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 a 6 e 9 da cláusula 145.<sup>a</sup> não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

4 — Aos trabalhadores a que se refere o n.º 1 e aos respectivos familiares é aplicável o disposto na cláusula 144.<sup>a</sup>, nos exactos termos em que se encontra formulada.

**Cláusula 156.<sup>a</sup>-D****Condição suspensiva**

A aplicação do disposto nas cláusulas constantes da presente secção e na nova redacção dada ao n.º 2 da cláusula 137.<sup>a</sup> fica dependente da publicação e entrada em vigor de diploma legal que, nos termos previstos no acordo tripartido celebrado em 9 de Dezembro de 2008 entre o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, a Associação Portuguesa de Bancos e os sindicatos signatários, integre os novos trabalhadores bancários no regime geral da segurança social.

## CAPÍTULO XII

**Execução do contrato**Cláusula 157.<sup>a</sup>**Princípio geral**

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente acordo.

Cláusula 158.<sup>a</sup>**Infracções às cláusulas convencionais**

As infracções às cláusulas deste acordo serão punidas nos termos da lei.

Cláusula 159.<sup>a</sup>**Cumprimento da obrigação contratual infringida**

1 — O pagamento de qualquer coima não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as coimas, serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

Cláusula 160.<sup>a</sup>**Destino do produto das coimas**

O produto das coimas aplicadas por infracção às cláusulas deste acordo terá o destino que a lei determinar.

## CAPÍTULO XIII

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 161.<sup>a</sup>

**Trabalhadores da ex-JKL, admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I**

*(Eliminada.)*

Cláusula 162.<sup>a</sup>**Regime transitório dos extintos subsídios de função**

*(Eliminada.)*

Cláusula 163.<sup>a</sup>**Manutenção dos direitos adquiridos**

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

Cláusula 164.<sup>a</sup>**Aplicação no tempo**

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

Cláusula 165.<sup>a</sup>**Verticalização**

*(Eliminada.)*

Cláusula 166.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

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

2 — A comissão será composta por nove elementos, sendo quatro nomeados pelos sindicatos signatários, outros quatro pelas instituições e um nono, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes oito.

3 — Cada parte designará quatro 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 poderá deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, quatro elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

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

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

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

10 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 30 dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

Cláusula 166.<sup>a</sup>-A

**Trabalhadores colocados na situação de invalidez ou de invalidez presumível antes de 15 de Maio de 1978**

*(Eliminada.)*

Cláusula 167.<sup>a</sup>**Revogação do contrato anterior**

Com a entrada em vigor deste acordo colectivo de trabalho para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior acordo colectivo de trabalho.

Cláusula 168.<sup>a</sup>**Envio de documentos, mapas e registos**

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e as associações sindicais outorgantes deste acordo podem ser efectuados em papel ou em suporte informático.

Cláusula 169.<sup>a</sup> (transitória)

## Contribuições para os SAMS

Os valores percentuais para o cálculo das contribuições, previstos no n.º 4 da cláusula 144.<sup>a</sup>, entram em vigor a partir de 1 de Janeiro de 2005.

## ANEXO I

## Grupos profissionais

**Grupo I** — Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

**Grupo II** — Integra os trabalhadores qualificados que exerçam profissões de natureza não especificamente bancária, designadamente as seguintes:

Canalizador;  
Carpinteiro;  
Cozinheiro;  
Electricista;  
Gráfico;  
Gravador;  
Marceneiro;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Serralheiro;  
Telefonista.

**Grupo III** — Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio geral às actividades das instituições e os não qualificados das profissões e funções

constantes do grupo II, bem como os que exerçam tarefas auxiliares dessas mesmas profissões e funções, com excepção das englobadas no grupo IV e nomeadamente:

Cobrador;  
Contínuo;  
Guarda;  
Motorista;  
Porteiro;  
Vigilante.

*Nota.* — Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste acordo, exercem as seguintes tarefas:

Executa tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das instituições de crédito;

Presta informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;

Regista, endereça, distribui, estampilha e expede correspondência e outros documentos;

Ordena e arquiva documentos desde que tal não implique a análise dos mesmos;

Fotocopia documentos, faz chapagem e serviços de duplicador;

Transporta documentos sem relevância pecuniária e correio fora do estabelecimento;

Executa todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

**Grupo IV** — Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas, abrange as seguintes funções:

Limpeza;  
Serviço de mesa, copa e bar;  
Auxiliar de cozinha;  
Serventes.

## ANEXO II

## Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
18	2 656,31				
17	2 401,87				
16	2 234,63				
15	2 058,67				
14	1 878,86				
13	1 705,21				
12	1 561,57				
11	1 438,45				
10	1 286,60				
9	1 180,41	35 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
8	1 069,35	28 anos completos de serviço ou 7 anos completos neste nível.			
7	989,58	21 anos completos no grupo ou 7 anos completos neste nível.			
6	935,71	14 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.			
5	827,98	8 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.	11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.		
4	718,71	Admissão e até 3 anos completos neste grupo.	5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.	10 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível.	

Níveis	Valor (euros)	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
3	624,83		Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.	20 anos completos no grupo ou 16 anos completos neste nível.
2	550,96			Admissão e até 1 ano completo neste grupo.	Admissão e até 4 anos completos neste grupo.
1	468,37				

### ANEXO III

#### Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham como segue:

**Director.** — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade, e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais, dentro do seu pelouro.

**Director-adjunto ou subdirector.** — É o trabalhador que, a nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as duas categorias, o subdirector situa-se a nível hierárquico imediatamente inferior a director-adjunto.

**Assistente de direcção.** — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou de direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

**Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector.** — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de estrutura orgânica equivalente da instituição.

**Subchefe de serviço, administrativo de estabelecimento e secção.** — É o trabalhador que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

**Gerente de zona.** — É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica, tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

**Gerente.** — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

**Subgerente.** — É o trabalhador que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos.

**Encarregado geral.** — É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

**Adjunto de encarregado geral.** — É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

**Encarregado dos grupos II, III e IV.** — É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

**Chefe de oficina.** — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

**Subchefe de oficina.** — É o trabalhador que colabora de forma subordinada ao superior hierárquico na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

#### Técnico:

1 — É o trabalhador que desempenha, de modo efectivo, funções de natureza técnica que não se enquadrem em qualquer das categorias ou funções definidas neste ACTV e para as quais seja exigida formação académica ou curricular específica que lhe permita o exercício de tais funções.

2 — A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

a) Formação técnica e ou científica, obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que os órgãos de gestão reconheçam para o exercício da função;

b) Desempenho de funções específicas cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;

c) Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

3 — As funções correspondentes aos diversos graus de técnicos são, genericamente, as seguintes:

a) Técnico do grau I — o que desempenha funções de consultor, exercendo cargos de responsabilidade, com interferências nas diferentes áreas de actuação da instituição; participa na elaboração e ou controlo da política e objectivos globais da instituição; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam as decisões dos órgãos de gestão da instituição; exerce as suas funções com completa autonomia técnica e é directamente responsável

perante os órgãos de gestão ou de direcção da instituição, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior.

Quando em representação da instituição, incumbe-lhe, entre outras, tomar opções de elevada responsabilidade;

b) Técnico do grau II — o que, podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, elabora pareceres, estudos, análises e projectos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e apoiam, normalmente, as decisões dos órgãos executivos da instituição.

Exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

c) Técnico do grau III — o que, não tendo funções de supervisão de outros técnicos a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises e projectos de natureza técnica e ou científica; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar, podendo ser supervisionado por técnico ou profissional de, respectivamente, grau ou nível superiores ou, esporadicamente, iguais.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade;

d) Técnico do grau IV — o que adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da instituição e executa ou colabora em estudos, projectos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo.

Pode representar a instituição em assuntos da sua especialidade.

*Inspector-chefe.* — É o trabalhador que inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

*Inspector.* — É o trabalhador que inspecciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

*Inspector-adjunto ou subinspector.* — É o trabalhador que, de forma subordinada, inspecciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditorias e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

*Auxiliar de inspecção.* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

*Analista-coordenador de organização e métodos (OM) e informática.* — É o trabalhador que quer em projectos de automatização de sistemas quer em projectos típicos de OM para além das atribuições de analista coordena as actividades das equipas projecto, define a sua composição, planifica e controla o seu funcionamento. Conjuntamente com os analistas fixa as grandes linhas de desenvolvimento dos projectos, concebe novos esquemas de organização e novos sistemas de tratamento da informação, apresentando propostas de alteração das cadeias de processamento, promove contactos com os utilizadores e elabora os respectivos relatórios. Elaborar o caderno de encargos nos projectos que envolvam meios informáticos.

*Analista de sistemas.* — É o trabalhador que, pela sua elevada qualificação e experiência, analisa, concebe e gere os sistemas de informação da instituição, automatizados ou não, com vista ao seu desenvolvimento e manutenção. Avalia os sistemas de informação, assegura o seu controlo, promovendo aperfeiçoamento sempre que necessário e conveniente. Trabalha em ligação estreita com o pessoal que desempenha funções em áreas de concentração da informação e colabora na definição de objectivos para os sistemas. Promove a aplicação de metodologias de concepção e desenvolvimento de sistemas de informação.

*Analista-programador.* — É o trabalhador que, mercê das suas características de versatilidade e formação multidisciplinar, essencialmente nos projectos que exijam a constituição de equipas mistas, realiza as funções inerentes às categorias de analista e de programador de informática e, ainda, eventualmente de analista de OM. Assegura a manutenção dos programas, isoladamente ou integrado em equipas projecto.

*Analista de organização e métodos.* — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficácia e segurança.

*Gestor de cliente.* — É o trabalhador a quem são conferidos poderes delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que lhe está atribuída com o objectivo de satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

*Agente de organização e métodos.* — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

*Operador principal.* — É o trabalhador que coordena as tarefas a executar nos equipamentos de um centro de média ou grande dimensão, tomando as decisões e executando as acções necessárias ao perfeito seguimento dos trabalhos de exploração a realizar pelo grupo ou turno a que pertence, no quadro das orientações traçadas pela planificação.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

*Solicitador.* — É o trabalhador que, encontrando-se como tal inscrito na respectiva Câmara, exerce, nessa qualidade, a actividade própria da competência que se encontra legalmente estabelecida para essa profissão.



*Promotor comercial:*

1 — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas no sentido de os interessar pelos seus serviços.

2 — A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

- a) Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;
- b) Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;
- c) Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;
- d) Conhecimento de legislação bancária;
- e) Aptidão para relações humanas.

*Cambista.* — É o trabalhador com formação e capacidade específicas que decide e ou executa, com autonomia operacional e de acordo com instruções recebidas, operações de compra e venda, à vista ou a prazo, e ou de obtenção ou colocação de moeda estrangeira em depósitos e outras formas de investimento, estabelecendo e respondendo a contactos com bancos nacionais ou estrangeiros a fim de satisfazer as necessidades do banco e dos clientes ou as solicitações do mercado.

*Assistente social.* — É o trabalhador que ajuda a resolver problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos ou grupos, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de

recursos internos ou externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais individualizadas ou de grupo; procura detectar necessidades; estuda soluções possíveis para os problemas e auxilia a sua resolução; realiza estudos de carácter social e trabalhos de investigação para aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; usa a entrevista, a prospecção social e a dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupar.

*Secretário.* — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registos de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as; solicita pedidos de informação; atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda, por sua própria iniciativa, as respostas à correspondência corrente, seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores, quer no seu estado normal, com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

## ANEXO IV

## Funções específicas ou de enquadramento

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
16	Director.			
15	Técnico do grau I.			
14	Director-adjunto. Analista de sistemas.			
13	Subdirector. Gerente de zona. Inspector-chefe.			
12	Técnico do grau II. Analista-coordenador de (OM) e informática.			
11	Assistente de direcção. Chefe de serviço. Gerente. Inspector. Analista. Programador.			
10	Chefe de divisão. Subchefe de serviço. Subgerente. Técnico do grau III.			

Níveis mínimos	Categorias			
	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV
9	Chefe de secção. Chefe administrativo de estabelecimento. Subinspector. Inspector-adjunto. Analista de informática. Analista de organização e métodos. Operador principal. Cambista.	Encarregado geral.		
8	Chefe de sector. Subchefe de secção. Subchefe administrativo de estabelecimento. Assistente social. Técnico do grau IV. Programador de informática.	Adjunto de encarregado geral. Chefe de oficina.		
7	Solicitador. Promotor comercial.	Subchefe de oficina. Encarregado.		
6	Gestor de cliente. Agente de organização e métodos. Operador de informática. Secretário. Auxiliar de inspecção. Enfermeiro.			
5			Encarregado.	
3				Encarregado.

## ANEXO V

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período — Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI	2.º período — Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI	Último período — Percentagens das mensalidades fixadas no anexo VI (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador)
1 .....	1	1	20
2 .....	2	2	20
3 .....	3	3	20
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

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período — Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo VI	2.º período — Número de mensalidades iguais a metade das fixadas no anexo VI	Último período — Percentagens das mensalidades fixadas no anexo VI (até ao fim do mês em que falecer o trabalhador)
29 .....	29		81
30 .....	30		84
31 .....	31		87
32 .....	32		90
33 .....	33		93
34 .....	34		96
35 ou mais .....	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		100

Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fracção nesse 1.º ano como sendo igual a um ano completo.

#### ANEXO VI

##### Mensalidade (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível

Nível	Euros
18 .....	2 286,30
17 .....	2 063,14
16 .....	1 904,78
15 .....	1 756,74
14 .....	1 605,75
13 .....	1 467,52
12 .....	1 357,31
11 .....	1 262,68
10 .....	1 143,27
9 .....	1 049,64
8 .....	950,90
7 .....	882,55
6 .....	838,82
5 .....	751,61
4 .....	662,64
3 .....	587,17
2 .....	526,66
1 .....	468,37

#### Mensalidades mínimas de reforma

Grupo	Euros
I .....	718,71
II .....	624,83
III .....	550,96
IV .....	468,37

#### Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho

##### CAPÍTULO I

##### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

##### Deveres das instituições

1 — As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo

assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

##### Artigo 2.º

##### Deveres dos trabalhadores

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que, para o efeito, sejam devidamente autorizados.

##### Artigo 3.º

##### Projectos de novas instalações

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos, dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente Regulamento, devendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores com vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

#### CAPÍTULO II

#### Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

##### Artigo 4.º

##### Área dos locais de trabalho

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho, sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contado como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham desde que não ultrapassem as medidas usuais.

## Artigo 5.º

### Vias de passagem, comunicações e saídas

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho, os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

## Artigo 6.º

### Portas de comunicação

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente, accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

## Artigo 7.º

### Comunicações verticais

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização, em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo regulamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

## Artigo 8.º

### Locais subterrâneos

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regulação de temperatura e protecção contra a humidade.

## Artigo 9.º

### Iluminação

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

## Artigo 10.º

### Ventilação

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

## Artigo 11.º

### Temperatura e humidade

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emissões perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

## Artigo 12.º

### Ruídos

O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

## Artigo 13.º

### Radiações ionizantes

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizantes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

## Artigo 14.º

### Conservação e limpeza

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares, ou quando a operação possa ser feita, sem inconvenientes para os trabalhadores, durante as horas de trabalho.

## Artigo 15.º

### Evacuação de resíduos

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho, de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

## Artigo 16.º

### Conservação de estruturas, instalações e equipamentos

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

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontre um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em

perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros, devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

#### Artigo 17.º

##### Actualização técnica

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos por forma a melhorar as condições de trabalho.

#### Artigo 18.º

##### Abastecimento de água

Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

#### Artigo 19.º

##### Instalações sanitárias

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminados e ventilados adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer os requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

#### Artigo 20.º

##### Refeitórios ou copas

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

#### Artigo 21.º

##### Segurança das instalações eléctricas

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

#### Artigo 22.º

##### Incêndios

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios, a

intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineadas e construídas, obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

#### Artigo 23.º

##### Armazenamento de substâncias inflamáveis

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

#### Artigo 24.º

##### Móveis

Os móveis e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

#### Artigo 25.º

##### Eliminação de substâncias tóxicas

1 — Os locais onde se produzem, manipulam, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aqueles em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza, devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados por forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

#### Artigo 26.º

##### Segurança de veículos

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspeccionados a intervalos regulares, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

### CAPÍTULO III

#### Promoção da saúde

#### Artigo 27.º

##### Medicina privativa

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-

-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

Lisboa, 30 de Dezembro de 2008.

Pelo grupo negociador, em representação de:

Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, conforme declaração anexa), banco BANIF e Comercial dos Açores, Banco Popular Portugal, Banco Português de Negócios, BPN Serviços — Serviços Administrativos, Operacionais e Informáticos, ACE, BPN Imofundos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Imobiliário, BPN Gestão de Activos, BPN Crédito — Instituição Financeira de Crédito, BNP Paribas — Sucursal em Portugal, BNP Paribas Private Bank — Sucursal em Portugal, BNP Paribas Lease Group — Sucursal em Portugal, Caixa Económica Montepio Geral, Caja de Ahorros de Galicia, Sucursal, FINIBANCO, FINIVALOR — Sociedade Gestora de Fundos Mobiliários e IFAP — Instituto de Financiamento da Agricultura e Pescas, I. P.:

*José Carlos Brito Sítima*, membro do grupo negociador e mandatário.

*Pedro Miguel Raposo*, membro do grupo negociador e mandatário.

*João Mário Cordéis Mendes Rodrigues*, membro do grupo negociador e mandatário.

Pelo Banco Santander Totta:

*José Carlos Brito Sítima*, mandatário.

Pelos banco BPI, Banco Português de Investimento, BPI — Gestão de Activos — Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, Inter-Risco — Sociedade de Capital de Risco e Techsource — Serviços Informáticos, A. C. E.:

*Tiago Ravara Marques*, mandatário.

*José Manuel Simões Correia*, mandatário.

Pelos Banco Espírito Santo, Banco Espírito Santo de Investimento, Espírito Santo Capital — Sociedade de Capital de Risco, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Imobiliário, ESAF — Espírito Santo Fundos de Investimento Mobiliário e Banco Espírito Santo dos Açores:

*Pedro Miguel Raposo*, mandatário.

Pelos Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (Portugal) e Caja de Ahorros de Salamanca y Soria:

*Manuel Baptista Fernandes de Melo*, mandatário.

Pelo Banco do Brasil:

*Mariana Caldeira Sarávia*, mandatária.

Pelo Barclays Bank, PLC:

*Teresa Coelho*, mandatária.

Pelo banco CREDIBOM:

*Eduardo Manuel Dias Rosado Correia*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

*Domingos Teixeira Guimarães*, mandatário.

*Vitorino António Ribeiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

*José António Freitas Simões*, mandatário.

*Aníbal José da Costa Ribeiro*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

*Delmiro Manuel de Sousa Carreira*, mandatário.

*Paulo de Amaral Alexandre*, mandatário.

Depositado em 9 de Janeiro de 2009, a fl. 30 do livro n.º 11, com o n.º 06/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## **AE entre a CUF — Adubos de Portugal, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicato dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.**

Alteração ao AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de Janeiro de 2007, com a última alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2006.

### **CAPÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

##### **Área e âmbito**

1 — O presente AE aplica-se em todo o território nacional e obriga a empresa CUF — Adubos de Portugal, S. A., cuja actividade consiste na produção e comercialização de adubos, e os trabalhadores ao seu serviço filiados nas organizações sindicais outorgantes.

2 — O presente AE abrange 1 empregador e 246 trabalhadores.

### **CAPÍTULO V**

#### **Prestação de trabalho**

##### **Cláusula 33.<sup>a</sup>**

##### **Período normal de trabalho**

1 a 7 — (*Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.*)

### **CAPÍTULO VII**

#### **Deslocações em serviço**

##### **Cláusula 54.<sup>a</sup>**

##### **Pequenas deslocações**

1 e 2 — (*Mantêm-se com a redacção do AE em vigor.*)

3 — Os valores previstos na alínea b) são afixados, respectivamente, em € 2,79 e € 12,63, sendo revistos anualmente, simultaneamente com a revisão das tabelas salariais.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações no continente

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

- a) *(Idem.)*
- b) A um subsídio diário de deslocação de € 7,50;
- c) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- d) *(Idem.)*
- e) *(Idem.)*

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações nas Regiões Autónomas

Nas deslocações às Regiões Autónomas aplicar-se-á o regime previsto na cláusula anterior, com excepção do subsídio de deslocação, que será de € 12,08.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Grandes deslocações ao estrangeiro

1 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

- a) *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*
- b) *(Idem.)*
- c) *(Idem.)*
- d) Subsídio diário de deslocação no valor de € 17,94.

2 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Seguro do pessoal deslocado

Nas grandes deslocações, a empresa deverá efectuar um seguro individual no valor de € 69 159,02 contra riscos de acidentes de trabalho e acidentes pessoais que possam ocorrer durante o período da deslocação e abrangendo as viagens entre o local habitual de trabalho ou a residência habitual e o lugar de deslocação.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Regime especial de deslocações

1 a 5 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

## CAPÍTULO IX

### Retribuição de trabalho

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1 — A remuneração certa mínima mensal dos trabalhadores em regime de turnos será acrescida de um subsídio de turno de montante correspondente às percentagens seguintes sobre o valor de € 802,33 (este valor será actualizado, em futuras revisões, de acordo

com a percentagem determinada para a tabela salarial):

a) Em regime de três turnos com rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) — 32 % (€ 256,75 na vigência desta revisão);

b) Em regime de três turnos com uma folga fixa e uma variável — 30 % (€ 240,70 na vigência desta revisão);

c) Em regime de três turnos com duas folgas fixas — 28 % (€ 224,65 na vigência desta revisão);

d) Em regime de dois turnos com duas folgas variáveis — 25 % (€ 200,58 na vigência desta revisão);

e) Em regime de dois turnos rotativos com uma folga fixa e outra variável — 22,5 % (€ 180,52 na vigência desta revisão);

f) Em regime de dois turnos com duas folgas fixas — 20,5 % (€ 164,48 na vigência desta revisão).

2 a 8 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Abono para falhas

1 a 3 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

## CAPÍTULO X

### Regalias sociais

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador a empresa compartilhará nas despesas de funeral até ao limite de € 254,87.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### Refeitório e subsídio de alimentação

1 a 7 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

8 — O subsídio de alimentação previsto nos n.ºs 3 e 4 é fixado em € 11 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com as das tabelas salariais.

## CAPÍTULO XII

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades de antiguidade

1 — Além da remuneração certa mínima mensal, cada trabalhador terá direito a receber mensalmente uma diuturnidade por cada ano completo de antiguidade na empresa, contado a partir de 16 de Outubro de 1979, vencendo-se a partir de 1 de Janeiro de cada ano. O valor de cada diuturnidade é fixado em € 13,50 e será revisto anualmente, sendo a revisão negociada simultaneamente com a das tabelas salariais.

2 a 4 — *(Mantém-se com a redacção do AE em vigor.)*

## ANEXO I

## Grelha de enquadramento

Escalão	Ass. esc.	Vendo serviz.	C. celli	Desenho	Electricista	Trab. escritório	Foguetas	Instrumentistas	Metaisúrgicos	Q. sup.	Produção	Laboral	Radonár.
1										VI			
2										V			
3										IV			
4										III			
5		Pro. de vendas								II			
6						Ch. Esp. Adm. C.				I			
7			Encarregado A	Des. p. proj.	Encarregado A	Ch. Esp. Adm. B	Encarregado A	Encarregado A	Encarregado A		Ch. Esp. I-A	Anal. coord. A	
8		Esc. cabel.	Encarregado B		Encarregado B	Ch. Esp. adm. A	Encarregado B	Encarregado B	Encarregado B		Ch. Esp. I-B	Anal. coord. B	
9			Of. princ. A	Des. princ. A	Ch. turno A	Sub. chef. Adm. A	Fog. princ. A	Of. pr. electrónica B	Of. pr. electrónica A		Op. coord. I	As. princ. A	
10			Of. princ. B	Des. princ. B	Ch. Turno B	Sub. chef. Adm. B	Fog. princ. B	Of. princ. inst. A	Of. princ. A		Op. coord. II	As. princ. B	
11		Cabelo.	Oficial 1.º	Desenhador 1.º	Oficial 1.º	Primeiro-escriturário	Foguetas 1.º	Oficial 1.º	Oficial 1.º		Operador 1.º	Analista 1.º	
12		Conferente	Oficial 2.º	Desenhador 2.º	Oficial 2.º	Segundo-escriturário	Foguetas 2.º	Oficial 2.º	Oficial 2.º		Operador 2.º	Analista 2.º	Motorista
13		Op. carg./desc.	Oficial 3.º	Desenhador 3.º	Oficial 3.º	Tercio-escriturário	Foguetas 3.º	Oficial 3.º	Oficial 3.º		Operador 3.º	Analista 3.º	
14	Continuo			Praticante	Praticante		A. Foguetas	Praticante	Praticante		Praticante		
15		Gerente	Gerente										

## ANEXO II

## Tabelas de remunerações

Aumento de 2,60 % sobre o valor da tabela salarial horizontal presentemente em vigor, com arredondamento ao euro superior.

Garantia de um aumento mínimo de € 28.

## Tabela salarial

CUF — Adubos de Portugal S. A./AP — Amoníaco de Portugal, S. A.

## Tabela de progressão horizontal — 2008

Escalão	(Em euros)						
	Nível						
	A	B	C	D	E	F	G
1	2204	2320	2441	2569	2669	2790	2908
2	1912	2012	2114	2214	2320	2414	2515
3	1710	1799	1892	2012	2073	2160	2247
4	1499	1578	1659	1739	1799	1892	1972
5	1322	1386	1457	1525	1578	1666	1733
6	1095	1142	1202	1251	1293	1349	1399
7	1010	1048	1091	1142	1178	1220	1269
8	956	991	1017	1048	1091	1142	1185
9	931	965	991	1017	1048	1091	1142
10	868	898	919	965	991	1017	1048
11	842	862	883	898	919	965	991
12	814	842	868	883	898	940	965
13	785	811	847	862	883	898	940
14	770	796	811	832	847	883	919
15	756	781	796	809	822	847	873

Alverca, 17 de Dezembro de 2008.

Pela CUF — Adubos de Portugal, S. A.:

*João Paulo Lagos do Amaral Cabral*, mandatário.

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

Pelo SINDEQ — Sindicato Democrático da Energia, Química, Têxtil e Indústrias Diversas:

*José Luís Carapinha Rei*, mandatário.

Pelo SERS — Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gambôa*, mandatário.

Pelo SNE — Sindicato Nacional dos Engenheiros:

*Teresa Maria da Silva Ribeiro Marques de Oliveira Pinto*, mandatária.

Pelo SNTICI — Sindicato Nacional dos Técnicos de Instrumentos de Controlo Industrial:

*Victor Carlos Romão Bento*, mandatário.

*Vitor Manuel Pereira Luz*, mandatário.

## Declaração

A FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, por si e em representação dos Sindicatos seus filiados:

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços — SITESE;



STEIS — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Informática e Serviços da Região Sul;

SITEMAQ — Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

Lisboa, 12 de Setembro de 2008. — Pelo Secretariado:  
*Vítor Manuel Sousa Melo Boal — Maria de Fátima de S. Martins Feliciano.*

Depositado em 12 de Janeiro de 2009, a fl. 30 do livro n.º 11, com o n.º 8/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

**Acordo de adesão entre a CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares ao AE entre aquela empresa e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros.**

A CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares acordam

entre si, nos termos do disposto no artigo 563.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, na adesão ao acordo de empresa celebrado entre a referida CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 43, de 22 de Novembro de 2005, bem como à convenção colectiva de revisão do mesmo acordo de empresa publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 23, de 22 de Junho de 2008.

O presente acordo de adesão aplica-se no território continental de Portugal e abrange um empregador e 328 trabalhadores.

Leiria, 13 de Novembro de 2008.

Pela CMP — Cimentos Maceira e Pataias, S. A.:

*António Manuel Silva Almeida*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção e Similares:

*Jorge Manuel Brás Cascão*, mandatário.

*Maria Carreira Silva Rolo*, mandatária.

Depositado em 8 de Janeiro de 2009, a fl. 30 do livro n.º 11, com o n.º 4/2009, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

## 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

...

## II — DIRECÇÃO

**CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Eleição de 25 a 28 de Novembro de 2008 para o mandato de quatro anos****Direcção Nacional**

NSOC	Nome	Nome da firma	Morada da firma	Localidade da firma	Loc. da firma
25351 4688	Abel Oliveira Alves . . . . . Adão Pereira . . . . .	ELPOR, S. A. . . . . José Silva Freitas, L. <sup>da</sup> . . .	Cruz da Pedra, lote 12 . . . Avenida de Sacadura Ca- bral, 97, 107, 133.	Loures . . . . . Penafiel . . . . .	Loures. Penafiel.
11530	Alberto Torres Paiva . . . . .	ASILBAR — Artur Silva Barreiros & C. <sup>a</sup>	Rua C, lote 5, apartado 129.	Zona Industrial Almeirim Norte.	Évora.
11703	Albino Evangelista Ferreira de Barros.	Sind. Têxtil Minho Trás-os- -Montes.	Rua de Camões, 70 . . . .	Guimarães . . . . .	Guimarães.
59976	Alexandra Aleixo Matos . . .	Santa Casa da Misericórdia de Portimão.	Coca Maravilhas, apar- tado 665.	Portimão . . . . .	Portimão.
41428	Alexandra Basciu Pais . . .	EMEL — Empresa Pública Mun. Estac. Lisboa, E. M.	Avenida de Berna, 1 . . .	Lisboa . . . . .	Lisboa.
38732	Alexandrina Maria Fernan- des B. Freitas.	Modelo Continente Hiperm., S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora . . . . .	Senhora da Hora.
31908	Alzinda Ramalho Matos Pisco	COOPRIBATEJO — V. Pinta.	Rua do Engenheiro João Carlos Reis, 52, 1.º	Vale da Pinta . . . . .	Vale da Pinta.
63019	Amândio João Marcos Caldas	Santa Casa da Misericórdia de Ponte de Lima.	Rua do General Norton de Matos, 103.	Ponte de Lima . . . . .	Ponte de Lima.
43387	Ana Isabel Lopes Pires . . .	EMEL — Empresa Pública Mun. Estac. Lisboa, E. M.	Avenida de Berna, 1 . . .	Lisboa . . . . .	Lisboa.
11342	Ana Isabel Xarez Oleiro Velez	Louro & Pires, L. <sup>da</sup> . . . . .	Avenida do General La- cerda Machado, 50, rés- -do-chão, direito.	Portalegre . . . . .	Portalegre.
69998	Ana Maria Domingues Pe- drosa Cavaleiro.	Casa Tinoco . . . . .	Rua da República, 217 . . .	Figueira da Foz . . . . .	Figueira da Foz.
41870	Ana Maria Duarte Rito Silva Cardoso.	Sind. dos Professores da Região Centro.	Rua de Lourenço Almeida Azevedo, 21.	Coimbra . . . . .	Coimbra.
10114	Ana Maria Martins Penalva Barros.	Assoc. Inquilinos Lisbo- nenses.	Avenida do Almirante Reis, 12.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
33496	Ana Maria Sousa Santos Oliveira.	Modelo Continente Hiperm., S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora . . . . .	Senhora da Hora.
36381	Ana Maria Soares Santos Peito.	Intermarché (Superchete) Alcochete.	Lagoa do Láparo . . . . .	Alcochete . . . . .	Alcochete.
18942	Ana Paula Dias Fernandes Tocha.	Modelo Continente Hiperm., S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora . . . . .	Senhora da Hora.
57467	Ana Paula Galeano Rodri- gues Araújo.	Santa Casa da Misericórdia de Albufeira.	Avenida de Gago Couti- nho, apartado 2117.	Cerro Alagoa . . . . .	Albufeira.
46439	Ana Paula Lopes Sousa . . .	Univeg Portugal . . . . .	Estrada de Relvas . . . . .	Riachos . . . . .	Riachos.
53962	Ana Paula Nvalho David Cruz.	Feira Nova — Hipermerca- dos, S. A.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
44879	Ana Paula Pinto Valente Ri- beiro.	Pingo Doce — Distrib. Ali- mentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
15437	Ana Paula Rios Libório Silva.	Pingo Doce — Distrib. Ali- mentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
30893	Ana Paula Santos Castro Miguel.	CORTEFIEL, S. A. . . . .	Avenida da Liberdade, 180 A, 2.º, Edifício Tivoli.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
38741	Anabela Neves Rego . . . . .	Santa Casa da Misericórdia de Ponte da Barca.	Rua do Conde da Folgosa	Ponte da Barca . . . . .	Ponte da Barca.
22411	Andrea Isabel Araújo Do- roteia.	Desempregados de Aveiro	Aveiro . . . . .	Aveiro . . . . .	Aveiro.
53666	Ângela Cristina Alberto Sil- vério R. Gaspar.	Continente Hipermercados, S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora . . . . .	Senhora da Hora.
47800	Aniceto Augusto O. Fonseca Soares.	Continente Hipermercados, S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora . . . . .	Senhora da Hora.
8414	António Candeias Duarte	Comp. Port. Hipermercados, S. A.	Rua de Maria Luísa Hols- tein, 4.	Lisboa . . . . .	Lisboa.

NSOC	Nome	Nome da firma	Morada da firma	Localidade da firma	Loc. da firma
17036	António Carlos Valente Machado Vieira.	BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.	Edifício Brisa, Quinta da Aguilha, apartado 250.	São Domingos de Rana	São Domingos de Rana.
10785	António Ferreira Neto Teixeira.	Sind. Trab. Técnicos Vendas.	Rua do Barão de São Cosme, 166, 2.º	Porto	Porto.
16666	António Joaquim Barreira Teixeira.	BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.	Edifício Brisa, Quinta da Aguilha, apartado 250.	São Domingos de Rana	São Domingos de Rana.
50453	António Joaquim Lameirinhas Coutinho.	CCCA — Clube Campismo Conc. Almada — CAP.	Rua do Capitão Leitão, 75, 2.º	Almada	Almada.
39600	António José Ferreira Moreira.	BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.	Edifício Brisa, Quinta da Aguilha, apartado 250.	São Domingos de Rana	São Domingos de Rana.
55504	António José Matias Ventura.	SAPJU — Soc. Agro-Pecuária, S. A.	Estrada Nacional, 122, ao quilómetro 0,7, apartado 23.	Beja	Beja.
41988	António José Pinheiro Prates.	BP GEST24 Exp. Post. Ab. Loj. Conv., Soc. Un., L.ª	Lagos Park, Edif 3, apartado 39.	Porto Salvo	Porto Salvo.
67253	António José Pinto dos Santos.	A Loja do Gato Preto Artesanato e Dec., L.ª	Avenida de 25 de Abril, lote 1, 3-C, Edifício Central Park.	Linda-a-Velha	Linda-a-Velha.
2500	António Manuel Fernandes Pinto.	CESP — Sind. Com. Escrit. Serv. Portugal.	Rua do Almirante Barroso, 3.	Lisboa	Lisboa Codex.
13792	António Silva Sá	Coop. Agrícola Leiteira	Rua do Comendador Francisco Lima Amorim.	Amoreiras	Póvoa de Varzim.
3674	António Teixeira Sousa	SALUTERMAS — Comércio Serviços Beleza.	Rua de Camões, 105	Porto	Porto.
46239	Arlindo Alberto Gomes Vilarinho Cruz.	Feira Nova — Hipermercados, S. A.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa	Lisboa.
13832	Armanda Leonor C. Silva Esteves.	Coop. Hab. Econ. A Telha	Rua de António Ramalho, 414-438.	Senhora da Hora	Senhora da Hora.
69166	Armando José Lima Morais	ARTEGALVA — Indústria e Comércio.	Zona Industrial de Oia, lote 3.	Oia	Oia.
43632	Briolância Maria Capote Faldido.	Santa Casa da Misericórdia de Campo Maior.	Largo do Dr. Alberto Santos, apartado 18.	Campo Maior	Campo Maior.
46447	Cândida dos Santos Sequeira Franco.	Modelo Continente Hipermerc., S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora	Senhora da Hora.
30818	Carla Pinheiro Soares Silva	Feira Nova — Hipermercados, S. A.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa	Lisboa.
52282	Carlos Alberto Duque Ribeiro.	V. SEGUR	Rua de Latino Coelho, 12	Venda Nova	Amadora.
9053	Carlos Joaquim Alexandre Benzinho.	João Arruda, Suc., L.ª	Rua de Serpa Pinto, 98	Santarém	Santarém.
10478	Casimiro Manuel Serra Santos.	Sind. Nac. Trab. Téc. Agricultura.	Rua de Pedro Álvares Cabral, 6.	Beja	Beja.
42615	Catarina Brown Marques	GCT On Line Dist. Alimentar Directa, S. A.	Vila Amélia Cabanas	Quinta do Anjo	Palmela.
62798	Catarina Luísa Canhoto Matos Almeida.	Santa Casa da Misericórdia de Estarreja.	Lugar de Agra	Salreu	Salreu.
58048	Catarina Maria Silva Fachadas.	Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.	Largo de Trindade Coelho	Lisboa	Lisboa.
23763	Célia Cristina Oliveira Lopes.	Sindicato Trab. Sector Têxtil Aveiro.	Avenida do Brasil, 646	Aveiro	Aveiro.
5687	Celina Maria Gonçalves Leonardo.	Desempregados de Leiria	Peniche	Peniche	Peniche.
50652	Celina Maria Matias Pereira Fernandes.	STAR — Companhia Seguradora Privada, L.ª	Rua do Vale Formoso, 136, 2.º	Porto	Porto.
40751	Cláudia Susana Lima Pereira.	CEPSA — Portuguesa Petróleos, S. A.	Avenida de Columbano Bordalo Pinheiro, 108, 3.º, B.	Lisboa	Lisboa.
11247	David Fernandes Silva Barbosa.	Futebol Clube do Porto	Estádio do Dragão, lado nascente, piso 3.	Porto	Porto.
13373	Dilar Maria Sousa Cardoso	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa	Lisboa.
6827	Diogo Júlio Cleto Serra	União de Sindicatos do Norte Alentejano.	Rua do Carmo, 12, 1.º, direito.	Portalegre	Portalegre.
55946	Domingas Conceição Camento.	Supermercados A. C. Santos, S. A.	Avenida de João XXI, 43, 5.º	Lisboa	Lisboa.
20444	Elisabete Céu Oliveira Rodrigues.	Fundação Lar Cegos Nossa Senhora da Saúde.	Rua de Silva Carvalho, 36	Lisboa	Lisboa.
20659	Elisabete da Conceição S. Alcobia Santos.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa	Lisboa.

NSOC	Nome	Nome da firma	Morada da firma	Localidade da firma	Loc. da firma
31702	Elisabete Jesus Gil Silva	MONTIJOSIPER — Soc. Distrib., L. <sup>da</sup>	Estrada Nacional n.º 5 ...	Afonsoeiro .....	Montijo.
60076	Elisabete Maria M. Sousa S. Gomes Cruz.	Santa Casa da Misericórdia da Póvoa de Varzim.	Largo da Misericórdia ...	Póvoa de Varzim .....	Póvoa de Varzim.
17597	Elisabete Venâncio Saraiva Ascensão Prata.	União de Sindicatos de Castelo Branco.	Rua de Azedo Gneco, 24	Covilhã .....	Covilhã.
44114	Elsa Patrícia Silva Pereira Nunes.	Nova Serviços, L. <sup>da</sup> .....	Rua de Belchior Matos	Caldas da Rainha .....	Caldas da Rainha.
16376	Fabriciano Ramos Bentes	MULTIAUTO, L. <sup>da</sup> .....	Avenida de Fialho de Almeida.	Beja .....	Beja.
47677	Fátima Cristina Santos Oliveira.	Feira Nova — Hipermercados, S. A.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
51712	Fátima Sofia Correia Alves	LIDL & C. <sup>a</sup> .....	Rua do Pé de Mouro, 18	Linho .....	Sintra.
47734	Fernando José Coelho Pais	Continente Hipermercados, S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora .....	Senhora da Hora.
29244	Fernando José Silva Ramos	Manuel Pereira Matias, S. A.	Rua de Pedrouços, 105 e 106.	Lisboa .....	Lisboa.
35891	Filipa Alexandra Jesus Santos Cruz.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
11417	Francisco Dias Pires Mendes.	SIVA — Soc. Import. Veíc. Automóveis, S. A.	Lugar do Arneiro, Quinta da Mina, Casal de São Pedro.	Vila Nova da Rainha ...	Azambuja.
34534	Francisco José Abrantes Duarte.	Dia Portugal Superm., Soc. Unipessoal, L. <sup>da</sup>	Edif. Pq. Oceano, 3-E-3, Rua do José J. Almeida, 2.	Oeiras .....	Oeiras.
21772	Francisco Xavier Teixeira Pires.	AENOR — Auto-Estradas do Norte, S. A.	Rua de Antero de Quental, 381, 3.º	Freixieiro .....	Perafita.
17416	Helena Maria Sousa Pereira	Comp. Port. Hipermercados, S. A.	Rua de Maria Luísa Holstein, 4.	Lisboa .....	Lisboa.
69093	Helga Dinora Gonçalves Figueiredo.	Coop. Mista Ensino Laranjeiro.	Rua de D. Duarte, bloco VXZ, cave.	Laranjeiro .....	Laranjeiro.
51909	Henrique João Marques Reis dos Santos.	Modelo Continente Hiperm., S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora .....	Senhora da Hora.
99811	Ilda Pires Fernandes .....	Desempregados da Guarda	Guarda .....	Guarda .....	Guarda.
8459	Ilda Rocha Nóbrega Ricardo.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
49438	Inês Maria Silva Vieira ...	Mestre Maco .....	Estrada Nacional n.º 10, ao quilómetro 14, apartado 8.	Casal Marco .....	Seixal.
22336	Isabel da Conceição S. Pedro Mendes.	Comp. Port. Hipermercados, S. A.	Rua de Maria Luísa Holstein, 4.	Lisboa .....	Lisboa.
38349	Isabel Maria Luís Coelho Santos.	Makro Cash Carry, S. A.	Quinta do Paizinho ...	Portela, Carnaxide .....	Carnaxide.
9300	Isabel Maria Robert L. Perdigão Camarinha.	Sind. Trab. Administração Local — Direcção Regional.	Rua de D. Luís I, 20-F, 2.º	Lisboa .....	Lisboa.
3152	Isabel Maria Sousa Felícia Jerónimo.	União de Sindicatos de Leiria.	Rua de Egas Moniz, bloco 4, 2.º, direito.	Leiria .....	Leiria.
42579	Isabel Rute Domingos Madruga.	Modelo Continente Hiperm., S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora .....	Senhora da Hora.
26295	Isabel Teixeira Nunes ....	Comp. Port. Hipermercados, S. A.	Rua de Maria Luísa Holstein, 4.	Lisboa .....	Lisboa.
11950	Isaura Anjos Paula Bento Costa.	Sind. dos Professores da Região Centro.	Rua de Lourenço Almeida Azevedo, 21.	Coimbra .....	Coimbra.
42831	Isolinda Maria Oliveira Soeiro.	COOPPOVO — Coop. Consumo Povo Marinha Grande.	Rua de 25 de Abril, apartado 143.	Marinha Grande .....	Marinha Grande.
68894	Joana Filipa Moreira Dias	CERCI — São João da Madeira.	Rua da Mourisca, 396	São João da Madeira ...	São João da Madeira.
48216	João Carlos Soares Ferreira	MOVIFLOR .....	Largo da Graça, 28 ....	Lisboa .....	Lisboa.
51574	João Carlos Vargas Mariani	BRISA — Auto-Estradas de Portugal, S. A.	Edifício Brisa, Quinta da Aguilha, apartado 250.	São Domingos de Rana	São Domingos de Rana.
17746	Joaquim Manuel Sintra Campos.	MUNICIPALIA — Gest. Equip. Patrim. M. O., E. M.	Rua de Angola, Centro Cultural Mala Posta.	Olival Basto .....	Olival Basto.
10345	Jorge Duarte Chaves Magalhães.	Barreiras & C. <sup>a</sup> , L. <sup>da</sup> ....	Rua do Paço, 26 .....	Lourosa .....	Lourosa.
57534	Jorge Humberto Silva Lavado.	LIDL & C. <sup>a</sup> .....	Rua do Pé de Mouro, 18	Linhó .....	Sintra.
10780	Jorge Manuel Silva Pinto	Arnaldo Trindade & Comp., L. <sup>da</sup>	Rua de Costa Cabral, 1665, 2.º, direito.	Leça do Balio .....	Porto.

NSOC	Nome	Nome da firma	Morada da firma	Localidade da firma	Loc. da firma
11331	José António Botelho Vieitas.	Estaleiros Navais de Viana Castelo, S. A.	Avenida da Praia Norte	Monsserrate . . . . .	Viana do Castelo.
40704	José António Gouveia Geraldes.	CESP — Sind. Com. Escrit. Serv. Portugal.	Rua do Almirante Barroso, 3.	Lisboa . . . . .	Lisboa Codex.
1296	José António Marques . . . .	Agro Ribatejo, L.ª . . . . .	Rua do Dr. Barreiros Nunes, lote 48.	Zona Industrial . . . . .	Santarém.
25100	José António Mentos Duarte	SECURITAS, S. A. — Faro.	Rua de Rodrigues Lobo, 2	Edifício Securitas . . . . .	Linda-a-Velha.
24267	José António Vila Nova Silva.	Centro Bem-Estar Social de Arronches.	Rua do General Humberto Delegado.	Arronches . . . . .	Arronches.
38505	José Manuel Cardoso Costa	Recheio Cash & Carry . . .	Rua de Tierno Galvan, torre 3, 9.º	Lisboa . . . . .	Lisboa.
38194	José Manuel Romão Magalhães.	Modelo Continente Hiperm., S. A.	Rua de João Mendonça 505.	Senhora da Hora . . . . .	Senhora da Hora.
21506	José Manuel Silva Monteiro	Modelo Continente Hiperm., S. A.	Rua de João Mendonça 505.	Senhora da Hora . . . . .	Senhora da Hora.
14437	José Portela Viana . . . . .	Estaleiros Navais de Viana do Castelo, S. A.	Avenida da Praia Norte	Monsserrate . . . . .	Viana do Castelo.
41070	Júlia Silva Monteiro Guerra Mendes.	Modelo Continente Hiperm., S. A.	Rua de João Mendonça 505.	Senhora da Hora . . . . .	Senhora da Hora.
64943	Lara Daniela Abreu Peixoto Veiga Marcos.	Feira Nova — Hipermercados, S. A.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
9179	Luís Armando dos Santos Coelho.	Sind. Trab. Função Pública Sul e Açores.	Avenida de Luís Bivar, 12	Lisboa . . . . .	Lisboa.
62257	Luís Filipe Santos Costa	LIDL & C.ª . . . . .	Rua do Pé de Mouro, 18	Linhó . . . . .	Sintra.
63430	Luís Miguel Diogo Pereira Reis.	Modelo Continente Hiperm., S. A.	Rua de João Mendonça 505.	Senhora da Hora . . . . .	Senhora da Hora.
27663	Luísa Henriqueta Peguinha Alves.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
1718	Manuel da Conceição Feliciano.	Desempregados de Lisboa	Lisboa . . . . .	Lisboa . . . . .	Lisboa.
10783	Manuel Domingos Pinto Vieira.	Reformados do Porto . . .	Porto . . . . .	Porto . . . . .	Porto.
20045	Manuel Ferreira Carvalho	Desempregados de Braga	Braga . . . . .	Braga . . . . .	Braga.
3085	Manuel Francisco Guerreiro	Comp. Port. Hipermercados, S. A.	Rua de Maria Luísa Holstein, 4.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
13983	Manuel Inácio Mendes Gomes Peres.	Desempregados de Lisboa	Lisboa . . . . .	Lisboa . . . . .	Lisboa.
11138	Manuel Romão Baleizão Fialho.	Assoc. Terras Dentro . . .	Rua Nova, 50 . . . . .	Alcáçovas . . . . .	Alcáçovas.
33449	Marcela Esteves Santos Monteiro.	Desempregados de Lisboa	Lisboa . . . . .	Lisboa . . . . .	Lisboa.
25205	Margarida Maria Silva Abrantes.	Sind. dos Professores da Região Centro.	Rua de Lourenço Almeida Azevedo, 21.	Coimbra . . . . .	Coimbra.
34742	Margarida Sacramento G. Fontes Figueira.	Sind. dos Enfermeiros Portugueses.	Avenida de 24 Julho, 132	Lisboa . . . . .	Lisboa.
19981	Maria Adelaide Barros Pereira Azevedo.	Clínica Médico-Cirúrgica Santa Tecla.	Rua do Dr. Francisco Duarte, 120.	São Vítor . . . . .	Braga.
59922	Maria Adelina Correia Augusto Silva.	Fabio Lucci Setúbal . . . .	Rua de Francisco Carqueja, 179, 1.º, esquerdo.	Porto . . . . .	Porto.
25703	Maria Batista Lopes Meira	Fresenius Medical Care	Rua do Professor Salazar Sousa, lote 12.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
21939	Maria Céu Mendes Fadista	Intermarché Sodimoi-ta — Superm., L.ª	Rua da Classe Operária	Quinta de Santa Rosa . . .	Moita.
32592	Maria Cristina Escarduca Faria Monteiro.	Continente Hipermercados, S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora . . . . .	Senhora da Hora.
34980	Maria Cristina Fonseca . . .	Feira Nova — Hipermercados, S. A.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
40891	Maria de Fátima Frias Mendes.	Santa Casa da Misericórdia da Guarda.	Avenida de Alexandreerculano.	Guarda . . . . .	Guarda.
30803	Maria de Fátima Grego Oliveira.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
44178	Maria de Fátima Silva Batista.	Modelo Continente Hiperm., S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora . . . . .	Senhora da Hora.
22774	Maria de Jesus Alves dos Santos.	Aki Bricodis Distrib. Bricolage, S. A.	Avenida dos Cavaleiros, 70.	Portela . . . . .	Carnaxide.
14831	Maria de Paz Pereira do Carmo.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa . . . . .	Lisboa.
14452	Maria Delfina Dias Brás	Sind. Trab. Função Pública Sul e Açores.	Avenida de Luís Bivar, 12	Lisboa . . . . .	Lisboa.

NSOC	Nome	Nome da firma	Morada da firma	Localidade da firma	Loc. da firma
58114	Maria Doroteia Gonçalves Cabo.	Centro Social Paroq. Ferreiros.	Rua do Centro Social Ferreiros.	Ferreiros .....	Braga.
8396	Maria Emília Marques ...	Comp. Port. Hipermercados, S. A.	Rua de Maria Luísa Holstein, 4.	Lisboa .....	Lisboa.
50400	Maria Fátima Graça Henriques Dias.	Santa Casa da Misericórdia de Ferreira do Zêzere.	Quinta das Acácias ....	Ferreira do Zêzere .....	Ferreira do Zêzere.
13419	Maria Fátima Gomes S. Ramos.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
13333	Maria Fátima Moura M. Rodrigues.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
33088	Maria Fernanda Santos Costa Martins.	Modelo Continente Hiperm., S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora .....	Senhora da Hora.
11519	Maria Graça Osório Pinheiro.	Nestlé Portugal, S. A. — Lisboa.	Rua de Alexandre Herculaniano, 8, apartado 2.	Linda-a-Velha .....	Linda-a-Velha.
12861	Maria Helena Braz Esperança Silvério.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
40772	Maria Helena Dinis Ramos Silva.	União de Sindicatos de Santarém.	Est. São Domingos, 13, 1.º, esquerdo.	Santarém .....	Santarém.
45877	Maria Helena Silva Afonso	Santa Casa da Misericórdia de Aljustrel.	Avenida do 1.º de Maio, 4	Aljustrel .....	Aljustrel.
30678	Maria Helena Viegas .....	Worten Equipamento para o Lar, S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora .....	Senhora da Hora.
8472	Maria Isabel Delgado J. Fernandes.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
50154	Maria Isabel Pereira Mateus	JMR — Prestação de Serviços P. Distribuição, S. A.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
69047	Maria Ivone Pinto Viana	APPACDM .....	Rua de Gago Coutinho, 43	Viana do Castelo .....	Viana do Castelo.
13550	Maria Jesus Sacramento Neto.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
11709	Maria João da Silva Pimenta.	Sind. dos Professores da Região Centro.	Rua de Lourenço Almeida Azevedo, 21.	Coimbra .....	Coimbra.
63232	Maria José Jesus Fernandes Madeira.	ALISUPER — Exp. Superm. Algarve, S. A.	Poço Deão .....	Silves .....	Silves.
46350	Maria Luísa Pires .....	Centro Unitário Reform. Pens. de Odivelas.	Rua de D. Estefânia, 4-A	Bairro de Lima Pimentel	Odivelas.
57981	Maria Manuela Alegre Fião	Soc. Inst. Benef. A Voz do Operário.	Rua da Voz do Operário, 13.	Lisboa .....	Lisboa.
4391	Maria Manuela Parreira Sacramento Carreira.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
9759	Maria Manuela Pires Ilhicas	FENCA — Federação Nac. Coop. Agrícolas.	Rua de 5 de Outubro, 75	Évora .....	Évora.
5452	Maria Natália Martinho Pinto.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
57566	Maria Natália Santos Madeira Guerra.	Centro Social Paroq. de Canas de Senhorim.	Avenida dos Bombeiros Voluntários.	Canas de Senhorim ....	Canas de Senhorim.
40094	Maria Rosário Sousa Miranda.	Feira Nova — Hipermercados, S. A.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
15317	Maria Teresa Lobão Policarpo Costa.	Feira Nova — Hipermercados, S. A.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
15873	Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro.	Comp. Port. Hipermercados, S. A.	Rua de Maria Luísa Holstein, 4.	Lisboa .....	Lisboa.
23692	Marlene Dias Almeida Pinto.	Comp. Port. Hipermercados, S. A.	Rua de Maria Luísa Holstein, 4.	Lisboa .....	Lisboa.
65443	Miguel Simão Ramalhete Costa Rodrigues.	PLURICOOP — Setúbal III	Avenida de António Sérgio, 82.	Setúbal .....	Setúbal.
48100	Mónica Isabel Estêvão David.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
50856	Mónica Sofia Simão Alves P. Alberto.	Dia Portugal Superm., Soc., Unipessoal, L.ª	Edf. Pq. Oceano 3-E-3, Rua do Dr. José J. Almeida, 2.	Oeiras .....	Oeiras.
22254	Paulo Alexandre Antunes Borba.	Dia Portugal Superm. Soc., Unipessoal, L.ª	Edf. Pq. Oceano 3-E-3, Rua do Dr. José J. Almeida, 2.	Oeiras .....	Oeiras.
34924	Paulo Alexandre Jesus Esteves O. Baptista.	Feira Nova — Hipermercados, S. A.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
37261	Paulo Alexandre Santos Ricardo.	BRISA — Conservação de Infra-Estruturas, S. A.	Edifício Brisa, Quinta da Aguilha, apartado 250.	São Domingos de Rana	São Domingos de Rana.
42412	Paulo Jorge Fernandes Afonso.	Adega Cooperativa da Covilhã.	Quinta das Poldras ....	Covilhã .....	Covilhã.
14207	Pedro Miguel Batista D. Estebainha.	Coop. Prod. Cons Proletário Alentejano, C. R. L.	Largo dos Duques de Beja, 7-9.	Beja .....	Beja.
32891	Ricardo Ferreira Dias ....	AENOR .....	Rua de Antero de Quental, 381, 3.º	Freixieiro .....	Perafita.

NSOC	Nome	Nome da firma	Morada da firma	Localidade da firma	Loc. da firma
67864	Ricardo Jorge Santos Moreira.	LIDL & C. <sup>a</sup> .....	Rua do Pé de Mouro, 18	Linhó .....	Sintra.
6609	Ricardo Manuel Cabeça Galhardo.	CESP — Sind. Com. Escrit. Serv. Portugal.	Rua do Almirante Barroso, 3.	Lisboa .....	Lisboa Codex.
47790	Ricardo Wilson Rocha Barbosa Vicente.	Dia Portugal Superm., Soc. Unipessoal, L. <sup>da</sup>	Edif. Pq. Oceano 3-E-3, Rua do Dr. José J. Almeida, 2.	Oeiras .....	Oeiras.
56317	Rosa Cristina Duarte Ferreira.	Comp. Port. Hipermercados, S. A.	Rua de Maria Luísa Holstein, 4.	Lisboa .....	Lisboa.
38829	Rosa Mara Jesus Lourenço Fernandes.	Santa Casa da Misericórdia de Caminha (Infan.)	Avenida do Padre Pinheiro.	Caminha .....	Caminha.
38876	Rosa Maria Fernandes Sousa Silva.	ANCORENSIS — Coop. Ensino.	Rua de Alexandre Herculan, 212.	Vila Praia de Âncora ...	Vila Praia de Âncora.
62164	Rosália Anjos Ferreira Pinheiro.	Intermarché (Alcobaça) — DISTRALCO, L. <sup>da</sup>	Pateira, Palmeira .....	Alcobaça .....	Alcobaça.
55303	Rute Lourenço Matos Conceição.	CORTEFIEL, S. A. ....	Avenida da Liberdade, 180-A, 2.º, Edifício Tivoli.	Lisboa .....	Lisboa.
21120	Sandra Cristina Pires Cardoso Pereira.	Feira Nova — Hipermercados, S. A.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
44054	Sandra Isabel Ferreirinho Goulão.	VETICASTELO — Comércio de Vestuário, L. <sup>da</sup>	Zona Industrial, lote P6C	Castelo Branco .....	Castelo Branco.
68949	Sandra Isabel Martins M. Gonçalves.	Santa Casa da Misericórdia de Vila Real de Santo António.	Estrada Nacional n.º 125	Apartado 183 .....	Vila Real de Santo António.
46006	Sónia Margarida Serrão Neves.	Comp. Port. Hipermercados, S. A.	Rua de Maria Luísa Holstein, 4.	Lisboa .....	Lisboa.
58028	Susana Rute Fernandes Neves Soares.	Zara Portugal Confecções, L. <sup>da</sup>	Avenida de Fontes Pereira de Melo, 49, 2.º, esquerdo.	Lisboa .....	Lisboa.
37199	Teresa Alexandra Torres Silva.	Modelo Continente Hipermerc., S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora .....	Senhora da Hora.
33272	Teresa de Jesus Peixoto Rocha.	Continente Hipermercados, S. A.	Rua de João Mendonça, 505.	Senhora da Hora .....	Senhora da Hora.
54152	Tiago Gomes Fernandes ...	Dia Portugal Superm., Soc. Unipessoal, L. <sup>da</sup>	Edif. Pq. Oceano 3-E-3, Rua do Dr. José J. Almeida, 2.	Oeiras .....	Oeiras.
43995	Vera Susana Pais Dias L. Reigado.	Pingo Doce Distrib. Alimentar, S. A. — Lisboa.	Rua do Actor António Silva, 7, apartado 52022.	Lisboa .....	Lisboa.
21211	Victor Manuel Nunes Monteiro.	Sind. dos Bancários do Sul e Ilhas.	Rua de São José, 131 ...	Lisboa .....	Lisboa.

### Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul — Eleição em 3 e 4 de Dezembro de 2008 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012)

#### Direcção central

Nome	Número de sócio	Número do bilhete de identidade	Data da emissão	Arquivo	Firma
António Joaquim Dias António .....	2422	4691215	3-8-1999	Lisboa .....	CORTIPRATA.
António José Cunha Pires .....	11506	7364426	6-9-2002	Évora .....	FERBRITAS.
António Manuel C. Monteiro Cipriano ...	4652	7631641	31-3-2006	Santarém .....	IFM — Ind. Fibras de Madeiras.
António Maria Salgueiro Maurício .....	3094	10177636	7-11-2003	Portalegre .....	GRANISAN.
António Vítor Duarte Silva .....	5268	6886399	16-5-2001	Santarém .....	TÉCNOVIA.
Aquilino Joaquim Faustino Coelho .....	2453	7517061	13-4-1999	Santarém .....	Ex-COOPIMARTE.
Belarmino Armando Oliveira Silva .....	86676	3839274	24-1-2008	Lisboa .....	
Carla Assunção G. B. Escarpado .....	12041	11716610	27-10-2004	Évora .....	António Bento Vermelho.
Carlos Manuel Cardoso Silva .....	81785	5049067	7-5-2003	Lisboa .....	Fundação Ricardo E. Santo Silva.
Delfim Duarte Anacleto Simões	79597	6002964	30-6-1999	Lisboa .....	CALBRITA.
Francisco António Pedrogam Corrula ...	138129	2370807	13-4-2000	Lisboa .....	Zona Dois Constrói, L. <sup>da</sup>
Hélder Conceição Vilanova .....	116195	7029981	6-4-2000	Setúbal .....	
Isabel Susana Pires Chanoca .....	18635	6995103	13-10-2005	Lisboa .....	COOPTAR.

Nome	Número de sócio	Número do bilhete de identidade	Data da emissão	Arquivo	Firma
João Fernando Santos Serpa Soares	48318	5199087	31-10-2002	Lisboa	COOPTAR.
João Luís Graça Correia	5373	4783530	6-2-2004	Lisboa	ESENCE — Soc. Nacional.
João Paulo Costa Cabrita	5558	10337238	4-3-2004	Lisboa	SULICALIA.
João Ricardo M. Stibli Cochinho	6112	12381765	29-12-2003	Santarém	MARMOZ.
Joaquim Marcos Torrão Celestino	11175	4976052	2-4-2004	Évora	IFM — Ind. Fibras de Madeiras.
José Carlos Santos Carpinteiro	4655	7423414	3-4-2003	Santarém	EPAL, S. A.
José Martinho Jesus Miguel	38864	6038865	18-6-2008	Lisboa	A Catedral.
Luís Filipe Oliveira Ferreira	105866	10661658	6-12-2005	Lisboa	
Luís Manuel Paciência Sousa	17827	10796007	13-12-2002	Lisboa	
Manuel Silva Afonso	100953	5926226	6-10-2003	Lisboa	
Manuel Francisco Colaço Caeiro	11318	6637855	20-10-2005	Évora	FERBRITAS.
Márcio José Silva	11999	12005274	2-6-2006	Évora	SOLUBEMA.
Nélson Carlos Gaspar Fonseca	123869	11323094	9-5-2006	Lisboa	BELGRANI II, L. <sup>da</sup>
Nélson Eduardo Santos Aurélio	137116	10379175	19-5-2008	Lisboa	OBRECOL.
Nélson Filipe Martins Oliveira	18615	12676992	15-3-2007	Faro	Carlos Vida Larga.
Nuno Miguel Costa Gonçalves	136138	11550176	23-1-2007	Lisboa	João Baltar & Andrade.
Paulo Nuno Caeiro Rijo	12073	9679635	13-8-2004	Évora	MAGRATEX.
Rogério Pereira Silva	16041	P000301398	17-12-2006	Setúbal	Mecânica Piedense.
Samuel Paulo Bonito Rocha Guerra	138133	11751383	16-4-2007	Beja	FERBRITAS.
Saul Simões Piscelho	1235	2245307	28-10-2003	Santarém	Coop. Const. Civil Alpiarça.
Sérgio Henrique Abreu Graça	102289	7782422	28-3-2006	Lisboa	Bento Pedroso Construções.
Silvino Dorcas Amado Xufre	14510	6126727	4-10-2002	Faro	PORTOBRA, L. <sup>da</sup>
Vítor Manuel Figueira Palma	14784	5455818	9-11-1999	Setúbal	Coop. Bem Vinda Liberdade.
Volodymyr Tkhir	18707	P000687046	16-8-2007	Portimão	Sector Real Inv., L. <sup>da</sup>

### Associação dos Trabalhadores da Educação — ATE — Eleição em 13 de Dezembro de 2008 para o mandato de quatro anos (quadriénio de 2008-2012)

#### Secretariado nacional

Nome	Número de bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
António Augusto Ventura	4563055	19-4-2000	Porto.
Adriana Susana Santos Brandão	10882256	14-11-2003	Lisboa.
Agostinho Fernando Ataíde Moreira Soares	11316158	18-7-2005	Porto.
Álvaro dos Santos Monteiro	8558279	7-1-2008	Porto.
Álvaro Gonçalves de Almeida	2841828	10-12-1992	Lisboa.
Alzira Teixeira Vieira	6650868	6-12-1997	Porto.
Amália Augusta dos Santos Guerreiro	5307404	29-9-2006	Faro.
Ana da Luz Carneiro Loureiro	10650041	7-4-2004	Porto.
Ana Irene Oliveira Costa Correia	5203770	11-12-2000	Lisboa.
Ana Maria Gonçalves Pereira Guterres	8406876	12-6-2006	Porto.
Anabela da Conceição Gandra da Silva	10336363	28-5-2003	Porto.
Andreia Sofia Gomes Cruz	12543225	21-6-2005	Lisboa.
Ângela Arnaut	8566451	21-5-2007	Faro.
António Martins Viana dos Santos	2736687	27-1-1995	Porto.
Arminda Maria Rocha Magalhães Monteiro	8465809	8-3-2001	Porto.
Bernardino Paulo Pinto Guimarães	10129667	19-3-2004	Lisboa.
Cristina Conceição Martins Canelas Pereira	7554492	21-4-1998	Lisboa.
Delfim Sousa Moura	10729051	22-5-1995	Porto.
Edite Libório Rosa Cerfaco	6113208	29-1-2004	Lisboa.
Elisabete Gonçalves Esteves	10212141	18-4-2007	Lisboa.
Elisabete Maria Freitas Rodrigues	9108809	12-1-1996	Lisboa.
Emília Irene Antunes Ribeiro Alves	8222917	26-7-1999	Lisboa.
Ernesto José Coelho de Jesus	2337390	30-10-2002	Lisboa.
Esmeralda Ferreira Moreno	11380397	26-2-2004	Évora.
Fernanda Pinto	5082935	21-5-1998	Aveiro.
Fernando José Martins	10026337	5-1-1995	Porto.
Fernando Marante Cardoso	9371745	5-1-1995	Porto.
Fernando Pinto de Sousa	9371745	13-8-1999	Lisboa.
Florinda Augusta Sabino Murette	5810762	11-8-2003	Lisboa.
Francisco Gomes Ribeiro	6692962	10-3-2004	Lisboa.



Nome	Número de bilhete de identidade	Data de emissão	Arquivo
Francisco José Ribeiro Afonso	8391571	18-1-2001	Lisboa.
Hélder Agostinho Cunha Silva	10166279	20-2-2006	Lisboa.
Hermínia Maria Pereira Baldaia	7352465	31-7-1989	Lisboa.
Ilda Esteves de Almeida Viegas	4372662	30-4-2008	Faro.
Inês Maria Arsénio Hilário Jacinto	5051084	20-5-2005	Lisboa.
João Carlos Santos Duarte	6208552	20-4-1999	Lisboa.
Joaquim Augusto Lopes Rocha	9707998	7-8-2004	Porto.
Joaquim Fernando Cunha	3002814	20-3-2004	Lisboa.
Joaquim Manuel de Castro Moreira	2862111	20-4-2005	Porto.
Jorge Paulo Queirós Mota Carneiro	3166248	25-11-1996	Porto.
José Guedes dos Santos	3836247	16-4-1998	Lisboa.
José Joaquim Pinto Baldaia	39882135	27-4-1995	Lisboa.
José Moreira Oliveira Rodrigues	5539077	25-9-2002	Aveiro.
Laura de Sousa Martins	344826610	25-1-1995	Lisboa.
Laura Lucinda Moreira Matos Gomes	10309994	25-1-2002	Lisboa.
Lúcia das Dores Palma	4844915	31-3-2003	Lisboa.
Luís Hermínio de Lemos Bastos da Silva	3454509	20-11-2000	Lisboa.
Luís Maria Moniz Magalhães Barros	3173107	16-3-2001	Porto.
Luísa Maria da Fonseca Barbosa	10081900	12-3-2001	Porto.
Manuela Guedes Ferreira	1766676	7-9-2000	Lisboa.
Maria Adelaide Silva Pinheiro Martins	5936630	4-1-1996	Porto.
Maria Agudo Marcelo Monteiro	5437547	6-11-2002	Lisboa.
Maria Alice Pinto da Mota Borges	10399738	3-12-2003	Porto.
Maria Antonieta Martins Tavares	3961780	22-1-2008	Porto.
Maria Augusta Silva Rodrigues Oliveira	6886385	25-9-2002	Aveiro.
Maria Cândida da Costa Silva Cabrita	7919186	9-12-1991	Lisboa.
Maria Clementina Rodrigues Melro Cubal	3599601	1-4-1997	Viana do Castelo.
Maria Cristina Castro Carvalho	7374214	5-1-2000	Lisboa.
Maria Cristina Pereira Mendes	9667679	5-1-2000	Lisboa.
Maria da Assunção Sabino Murette Ventura	3845405	24-8-2000	Porto.
Maria da Conceição Figueira dos Santos	3706233	8-5-2002	Porto.
Maria da Conceição Gonçalves F. Capucho	8487209	23-1-2003	Évora.
Maria da Glória Soeiro Castelo Branco de Sequeira	5790666	7-6-2001	Lisboa.
Maria da Silva Gomes Vieira Miguel	383745	2-11-2000	Lisboa.
Maria de Fátima de Figueiredo Catarino	3176380	28-1-2008	Lisboa.
Maria de Fátima Rebelo Moreira Gouveia	986106	26-9-2003	Faro.
Maria de Lurdes Costa Almeida	3609833	1-8-2000	Lisboa.
Maria de Lurdes Moreira Esteves dos Santos	9809124	2-8-2001	Lisboa.
Maria Emília Gomes de Almeida Carneiro	3018057	22-7-1997	Lisboa.
Maria Emília Moreira C. Madureira Silva	2707927	16-10-2006	Lisboa.
Maria Fernandes Capucho	8487209	23-1-2003	Évora.
Maria Filomena Santos Quaresma Roque	6783428	17-3-2000	Lisboa.
Maria Goretti Ferreira Valente	9443787	23-10-2001	Lisboa.
Maria Isabel da Costa Silva Carrasco	5658389	18-1-2001	Lisboa.
Maria Laurinda Santos Diogo	5067711	30-10-2000	Lisboa.
Maria Luísa dos Santos Serra Veiga Vieira	2853793	30-1-2002	Porto.
Maria Luísa Pacheco Nobre Duarte Jorge	7435330	14-2-2005	Lisboa.
Maria Natividade Cunha Loureiro	3942171	8-10-1996	Porto.
Maria Olema Costa Mendonça e Moura de Sousa Eiró	2847492	30-5-2005	Porto.
Maria Salomé Medinas Quintas Santos Lourinho	9402112	22-12-2006	Évora.
Maria Teresa Ramalho Rato Amaro	7885596	14-10-2003	Évora.
Martinho Magalhães Ferreira	6573444	8-2-2002	Lisboa.
Olga Maria Gonçalves Costa Ramos	6500644	17-5-2002	Lisboa.
Palmira Martins F. Rompante Ferreira	2995082	18-3-2004	Lisboa.
Paula Alexandra Gomes Lopes Magalhães	9618103	26-7-2001	Lisboa.
Paula Maria Almeida Seabra	7361472	5-3-2004	Lisboa.
Paula Maria Galamba de Sepúlveda Garcez	07396484	0ZZ4	Novo modelo de bilhete de identidade.
Ricardo Manuel Serrano Furão	7724498	3-12-2001	Évora.
Rosa Fernanda da Costa Borlido	5719735	14-12-2001	Viana do Castelo.
Rosa Maria Velasques da Encarnação Gregório	2298233	3-6-2003	Lisboa.
Sandra Mónica da Costa Ferreira de Carvalho	9917038	16-11-2006	Lisboa.
Sílvia José Dias Afonso Nunes	8374845	30-3-1995	Évora.
Sílvia Manuela Pinho Rocha Oliveira	8904754	19-6-2001	Lisboa.
Sónia Cristina Miguel Gomes Coelho	9783457	6-10-2004	Lisboa.
Susana Amélia Fernandes de Jesus	9766782	28-7-1999	Coimbra.
Telma Cristina Loureiro Vicente Francisco	8670753	27-4-2004	Lisboa.
Teresa Maria da Mota Carvalho Sousa	5814529	27-1-2004	Lisboa.
Zilda do Rosário Moraes Ramalho	1088546	17-1-2000	Évora.

# ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I — ESTATUTOS

### **Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) — Alteração**

Alteração aprovada na assembleia geral de 18 de Dezembro de 2008.

«Artigo 8.º

#### **Associados com interesses coincidentes**

1 — Podem pedir a sua inscrição como associados da APHP entidades que, não fazendo parte do sector privado mas fazendo parte do sector da saúde e sendo dotadas de natureza empresarial, efectivamente exerçam a actividade económica da hospitalização privada.

2 — Podem também pedir a sua inscrição como associados da APHP entidades com natureza empresarial que, pertencendo ao sector da saúde, exercem actividade económica com conexão relevante à hospitalização privada.

3 — As entidades referidas nos números anteriores não podem estar inscritas noutras associações empresariais.»

O Presidente da Mesa da Assembleia Geral, *José Vila Nova*.

Registados em 9 de Janeiro de 2009, 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 1/2009, a fl. 87 do livro n.º 2.

## II — DIRECÇÃO

### **Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça — Eleição em 1 de Abril de 2008 para o mandato do triénio 2008-2010.**

#### **Direcção**

Presidente — Jorge Manuel do Amaral Neves Vasco.  
Vice-presidente comércio — João Campos Júlio.  
Vice-presidente serviços — Dr. Ricardo João Lopes Santos.

Tesoureiro — Dr.ª Luísa Marta de Carvalho Calapez.  
Vogais efectivos:

Martinho d'Avó Ribeiro.  
Odete da Graça Leal Comprido.  
Maria Conceição Leão Pereira Luís.

Vogais suplentes:

Hélder Mateus Raimundo.  
José Luís Cerqueira Ferreira.

### **ANESM — Associação Nacional de Serviços de Merchandising — Eleição em 29 de Maio de 2008 para mandato de dois anos (biénio de 2008-2009).**

#### **Direcção**

Presidente — Clara Cunha, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua do Dr. João de Barros, 23-A, cave direita, Lisboa, pessoa

colectiva n.º 501388826, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, representada por Maria Clara Dias da Cunha, portadora do bilhete de identidade n.º 3055142.

Vice-presidente — PROMOLUZ — Promoção, Reposição e Animação, L.<sup>da</sup>, com sede na Estrada Nacional n.º 3, lote I, 21, Entroncamento, pessoa colectiva n.º 502503718, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Torres Novas, representada por Paulo Manuel Barroso Antunes Luz, portador do bilhete de identidade n.º 6563418.

Tesoureiro — Service Innovation Group Portugal — Serviços de Sistemas de Qualidade de Marca, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua de Joshua Benoliel, 6, Lisboa, pessoa colectiva n.º 503039152, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, representada por António Jorge Ferreira Carrapo, portador do bilhete de identidade n.º 9829024.

Secretário — Go Merchandising — Promoções e Merchandising, L.<sup>da</sup>, com sede na Rua da Invicta Filmes, 164, 2-1, Porto, pessoa colectiva n.º 504530461, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, representada por João Carlos Talhadas Chaves, portador do bilhete de identidade n.º 5506528.

Vogal — PROSER — Prestação de Serviços na Promoção, Reposição e Aplicação de Produtos, S. A., com sede na Rua da Rainha D. Estefânia, 113, 3.º, Porto, pessoa colectiva n.º 503774103, matriculada na Conservatória do Registo Comercial do Porto, representada por Ricardo Brás, portador do bilhete de identidade n.º 10986925.

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### I — ESTATUTOS

#### **Comissão de Trabalhadores da Empresa Marope Lisboa, Hotéis de Portugal, S. A. — Alteração**

Alteração aprovada pela comissão eleitoral em 10 de Dezembro de 2008 aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de Setembro de 2008.

1 — O seguinte artigo:

«Artigo 8.º

**Comissão eleitoral e apresentação das candidaturas)**

1 — A comissão eleitoral é constituída por três trabalhadores e eleita em plenário geral de trabalhadores, expressamente convocado para o efeito. Aos trabalhadores eleitos em plenário juntar-se-á um representante de cada lista concorrente, constituindo, assim, a comissão eleitoral, que dirigirá o processo eleitoral.»

passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 8.º

**Comissão eleitoral e apresentação das candidaturas**

1 — A comissão eleitoral é constituída por três trabalhadores e eleita em plenário geral de trabalhadores, expressamente convocado para o efeito. Na mesma ocasião, o plenário elegerá, de entre os três trabalhadores eleitos, o trabalhador que desempenhará as funções de presidente da comissão eleitoral.

Aos trabalhadores eleitos em plenário juntar-se-á um representante de cada lista concorrente, constituindo, assim, a comissão eleitoral, que dirigirá o processo eleitoral.

Durante o funcionamento da comissão eleitoral, se houver empate nas decisões, competirá ao presidente o voto de desempate.

A comissão eleitoral termina as suas funções com a tomada de posse da comissão de trabalhadores eleita.»

2 — O seguinte artigo:

«Artigo 25.º

**Alteração dos estatutos**

1 — A iniciativa da alteração dos estatutos, no todo ou em parte, pertence à Comissão de Trabalhadores ou a 30 % ou 300 trabalhadores.»

passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 25.º

**Alteração dos estatutos**

1 — A iniciativa da alteração dos estatutos, no todo ou em parte, pertence à Comissão de Trabalhadores ou a 20 % ou 100 trabalhadores.»

Registados em 6 de Janeiro de 2009, 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 1/2009, a fl. 133 do livro n.º 1.

### II — ELEIÇÕES

...

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA, HIGIENE E SAÚDE NO TRABALHO

### I — CONVOCATÓRIAS

#### **S & A — Sociedade Industrial de Aperitivos, L.<sup>da</sup>**

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 SETAA — Sindicato da Agricultura, Alimentação e Florestas, ao abrigo do n.º 1 do artigo 266.º da lei supra-referida e recebida na Direcção-Geral do Em-

prego e das Relações do Trabalho em 29 de Dezembro de 2008, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho.

«Nos termos do artigo 266.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, convocam-se todos os trabalhadores da

empresa S & A — Sociedade Industrial de Aperitivos, L.<sup>da</sup>, sita em Mourão, Tentúgal, 3140-580 Coimbra, a participar na eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho (SHST), a realizar no dia 2 de Abril de 2009.»

## II — ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

**Gráfica de Coimbra, L.<sup>da</sup> — Eleição em 15 de Dezembro de 2008, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de Novembro de 2008.**

Eleitos:

José António Ferraz Alves Amado, bilhete de identidade n.º 10588966, de 30 de Março de 2004, Coimbra.

António Albano Barreira Lousado, bilhete de identidade n.º 6605989, de 15 de Dezembro de 2000, Coimbra.

António da Luz Lopes Rosinha, bilhete de identidade n.º 4361548, de 1 de Outubro de 2004, Coimbra.

Sandro Rafael Cardoso de Carvalho, bilhete de identidade n.º 11457985, de 18 de Junho de 2007, Coimbra.

Registados em 6 de Janeiro de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 1/2009, a fl. 31 do livro n.º 1.

**EDOL, Produtos Farmacêuticos, S. A. — Eleição em 22 de Dezembro de 2008 para o próximo mandato, de acordo com a convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de Outubro de 2008.**

Efectivo — Maria José da Silva Lima Martins de Almeida, bilhete de identidade n.º 5492359, Lisboa.

Suplente — Jaime Manuel Lopes Baptista, bilhete de identidade n.º 11159454, Santarém.

Registados em 9 de Janeiro de 2009, nos termos do artigo 278.º da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 2/2009, a fl. 30 do livro n.º 1.