



**Propriedade**  
Ministério do Trabalho, Solidariedade  
e Segurança Social

**Edição**  
Gabinete de Estratégia  
e Planeamento

Direção de Serviços de Apoio Técnico  
e Documentação

ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT .....	382
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros .....	383

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra .....	385
- Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global .....	386
- Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - Alteração (natureza não pecuniária) .....	426
- Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Reguengos de Monsaraz e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras/texto consolidado .....	426

**Decisões arbitrais:**

...

**Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:**

...

**Acordos de revogação de convenções coletivas:**

...

**Jurisprudência:**

...

**Organizações do trabalho:**

**Associações sindicais:**

**I – Estatutos:**

- Associação Sindical de Motoristas dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) que passa a denominar-se Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) - Alteração .....	454
- Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE - Alteração .....	455

**II – Direção:**

- Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF - Eleição .....	456
- União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/CGTP-IN - Substituição .....	456

**Associações de empregadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Direção:**

- Associação Comercial e Industrial e de Serviços de Macedo de Cavaleiros (ACISMC) - Eleição .....	457
- Federação Nacional dos Médicos - FNAM - Eleição .....	457

**Comissões de trabalhadores:**

**I – Estatutos:**

...

**II – Eleições:**

...

**Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:**

**I – Convocatórias:**

- ENGIE - Energias Novas, Geração Renovável, Inovação, Eficiência Energética, SA - Convocatória .....	458
- AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM - Convocatória .....	458
- Laboratórios ATRAL, SA - Convocatória .....	458
- CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA - Convocatória .....	458

**II – Eleição de representantes:**

- BTL - Indústrias Metalúrgicas, SA - Eleição .....	459
---	-----

**Conselhos de empresa europeus:**

...

**Informação sobre trabalho e emprego:**

**Empresas de trabalho temporário autorizadas:**

...

**Catálogo Nacional de Qualificações:**

Catálogo Nacional de Qualificações .....	460
1. Integração de novas qualificações	
...	
2. Integração de UFCD	
...	
3. Alteração de qualificações .....	463

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

O endereço eletrónico da Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho para entrega de documentos a publicar no *Boletim do Trabalho e Emprego* passou a ser o seguinte: [dsrscot@dgert.msess.pt](mailto:dsrscot@dgert.msess.pt)

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento eletrónico respeita aos seguintes documentos:

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

**Nota:**

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

**SIGLAS**

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

# CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

## ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

...

## PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### **Portaria de extensão das alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT**

As alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2016, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algo-

doeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações das convenções na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadro de Pessoal de 2014, a parte empregadora outorgante das convenções cumpre o requisito previsto na subalínea *i)* da alínea *c)* do número 1 da RCM, porquanto tem ao seu serviço 53,5 % dos trabalhadores do setor de atividade, no âmbito

geográfico, pessoal e profissional de aplicação pretendido na extensão.

Considerando que as convenções atualizam a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão das tabelas salariais. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos

Na área e no âmbito de atividade das referidas convenções existem outros contratos coletivos celebrados pela ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal e pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV, com portaria de extensão. Todavia, o alargamento das condições de trabalho previstas nas referidas convenções tem sido feito em função da especificidade do setor de atividade têxtil representado pelas associações de empregadores outorgantes, pelo que as extensões das convenções celebradas pela ANIL e pela ANIT-LAR, Associação Nacional das Indústrias de Têxteis-Lar têm sido aplicadas à indústria de lanifícios e de têxteis-lar e as extensões das convenções celebradas pela ATP e pela ANIVÉC/APIV têm sido aplicadas à indústria têxtil e de vestuário. Ainda assim, na anterior extensão das convenções celebradas pela ANIL e ANIT-LAR os empregadores filiados na ATP foram excluídos do seu âmbito de aplicação em virtude da oposição desta, pelo que se mantém a mesma exclusão de âmbito.

Considerando que os regimes das referidas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à extensão.

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

Embora as convenções tenham área nacional, a extensão de convenções coletivas nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, pelo que a extensão apenas é aplicável no território do Continente.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em convenção coletiva, inscritos no número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações dos contratos coletivos em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º

90/2012, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As alterações dos contratos coletivos entre a ANIL - Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios e outra e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE e entre a mesma associação de empregadores e outra e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades abrangidas pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não se aplica a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- Não são objeto de extensão as disposições contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as prestações de conteúdo pecuniário produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

7 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

### **Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, abrangem no distrito de Faro as relações de trabalho entre

empregadores que se dediquem à atividade comércio retalhista e reparação de eletrodomésticos e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, observando o disposto nas alíneas a) e b) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, doravante designada por RCM.

De acordo com o apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2014, a parte empregadora subscritora da convenção cumpre o requisito previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, porquanto, o número dos respetivos associados, diretamente ou através da estrutura representada, é constituído em mais de 30 % por micro, pequena e médias empresas.

Considerando que a convenção atualiza a tabela salarial e que importa ter em conta os seus efeitos no emprego e na competitividade das empresas do setor, procedeu-se ao estudo de avaliação do impacto da extensão da tabela salarial. Segundo os Quadros de Pessoal de 2014, a atualização das retribuições efetivas dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos pela presente extensão representa um acréscimo nominal de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores por conta de outrem abrangidos.

À semelhança das anteriores extensões, a presente portaria não abrange as relações de trabalho em que sejam parte empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas portarias de extensão. Considerando que a referida qualificação é adequada e não suscitou a oposição dos interessados nas anteriores extensões, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2017, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nos termos do número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho e observados os critérios necessários para o alargamento das condições de trabalho previstas em

convenção coletiva, nomeadamente o critério previsto na subalínea ii) da alínea c) do número 1 da RCM, promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim:

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Emprego, no uso da competência delegada pelo Despacho n.º 1300/2016, de 13 de janeiro de 2016, do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18, de 27 de janeiro de 2016, ao abrigo do artigo 514.º e do n.º 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 90/2012, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 211, de 31 de outubro, alterada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 43/2014, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 122, de 27 de junho de 2014, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades económicas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não se aplica a empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

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

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

d) Sendo a atividade de comércio a retalho alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

3- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.



Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.  
2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária pre-

vistas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês da publicação da presente portaria.

7 de fevereiro de 2017 - O Secretário de Estado do emprego, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

Revisão do contrato coletivo do trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 14, 1.ª série, de 15 de abril de 2015, com alteração publicada no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2016.

Cláusula 1.ª

Âmbito e atividade

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

Cláusula 31.ª-A

Subsídio de refeição

Os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio de refeição no montante de 5,30 € (cinco euros e trinta centimos) por cada dia de trabalho efetivamente prestado, valor em vigor desde 1 de janeiro de 2017.

ANEXO II

Grupo	Categorias	Classe	2017 - ITA
			Euro
I	Encarregado geral		727,50 €
	Encarregado		678,00 €
II	Chefe de sector		716,00 €
	Sub-chefe		688,50 €
	Manobrador de empilhador		686,50 €
	Preparador/distrib M.P.	1.ª	657,50 €
	Estufeiro	2.ª	633,50 €
	Embalador		
III	Revisor		573,50 €
IV	Chefe		617,50 €
	Calibrador de tripa de carneiro	1.ª	565,50 €
	Medidor de tripa de carneiro		
	Verificador-controlador	2.ª	558,00 €

V	Separador de produtos	1.ª	558,00 €
	Raspador-desembaraçador		
	Medidor		
	Entubador		
	Aproveitador de produtos		
	Atador	2.ª	557,00 €
	Calibrador		
	Costureiro		
	Enfiador-moldador		
	Colador		
VI	Trab. limpeza		557,00 €
VII	Praticante		557,00 €

Porto, 20 de janeiro de 2017.

Pela ITA - Associação Portuguesa dos Industriais de Tripas e Afins:  
*Vítor Manuel Pinto Aguiar*, presidente.  
*Maria do Céu Barata*, tesoureira.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:  
*José Maria da Costa Lapa*, mandatário.

Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;  
STIANOR - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;  
STIAC - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas.

Depositado em 6 de de fevereiro de 2017, a fl. 10 do livro n.º 12, com o n.º 13/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



## **Acordo coletivo entre a Caixa Económica Montepio Geral e outros e a Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB - Revisão global**

### **TÍTULO I**

#### **Área, âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito geográfico**

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

##### **Cláusula 2.<sup>a</sup>**

###### **Âmbito pessoal**

1- O presente acordo aplica-se às instituições subscritoras, Caixa Económica do Montepio Geral, entidade com o capital aberto ao investimento público (CAE principal 64190 e CAE secundário 68200), Montepio Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA (CAE principal 64921) e Montepio Valor - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento, SA (CAE principal 66300), sem prejuízo de posteriores adesões, e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e no Sindicato Independente da Banca (SIB), aqui representados pela FSIB e doravante designados por sindicatos.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo 3709 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

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

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

##### **Cláusula 3.<sup>a</sup>**

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos legais.

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

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

contados da data da sua receção.

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

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

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

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

a) Retribuição mensal efetiva;

b) Atualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições subscritoras procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;

c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 97.<sup>a</sup> do presente acordo.

### **TÍTULO II**

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

##### **CAPÍTULO I**

#### **Disposições gerais**

##### **Cláusula 4.<sup>a</sup>**

###### **Execução do acordo**

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

##### **Cláusula 5.<sup>a</sup>**

###### **Interpretação e integração do acordo**

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

2- A comissão é composta por seis elementos, sendo três nomeados pelos sindicatos signatários e outros três pelas instituições subscritoras.

3- Cada parte designa três elementos suplentes.

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

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

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à inte-

gração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Reclamação e recurso

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO II

### Atividade sindical

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, cada sindicato pode dispor, globalmente, nas instituições subscritoras, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários dos sindicatos, ou secretário-geral ou presidente de central sindical, no conselho diretivo do SAMS/Quadros ou conselho de gerência do SAMS/SIB, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores neles sindicalizados:

- a) Entre 1 e 49 trabalhadores: um, com crédito de horas

mensal correspondente a quatro dias de trabalho;

- b) Entre 50 e 99 trabalhadores: um, a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores: dois, a tempo inteiro;
- d) Entre 200 e 499 trabalhadores: três, a tempo inteiro;
- e) Entre 500 e 999 trabalhadores: quatro, a tempo inteiro;
- f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: cinco, a tempo inteiro;
- g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: seis, a tempo inteiro;
- h) Por cada fração de 1000 para além de 3000: um, a tempo inteiro.

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

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

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

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

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera.

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

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

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

- a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;
- b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

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

- a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência,

balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quotização sindical

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

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

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

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

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

### TÍTULO III

## Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

## SECÇÃO I

### Admissão e processo individual

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Condições e critérios de admissão

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1- Sem prejuízo do previsto no número 3 da presente cláusula, para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 73.<sup>a</sup>, 99.<sup>a</sup> e 100.<sup>a</sup>, a antiguidade do trabalhador é determinada nos seguintes termos:

a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com atividade em território português;

b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;

c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições parabancárias.

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

a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com atividade nesses territórios e nas antigas inspeções de crédito e seguros;

b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Mudança de grupo

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

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

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Período experimental**

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Processo individual**

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

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

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

SECÇÃO II

**Modalidades de contrato**

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial**

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

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

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo**

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

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

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

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

3- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo

poder ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Comissão de serviço**

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

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

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

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

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

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.<sup>a</sup> que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

**Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores**

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Deveres das instituições subscritoras**

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

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

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

c) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços,



adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

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

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 32.<sup>a</sup>;

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

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

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

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições subscritoras:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

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

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

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 29.<sup>a</sup> deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelas instituições subscritoras ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador.

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

## CAPÍTULO II

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Estatuto profissional

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

a) Grupo A - integra os trabalhadores com funções diretivas;

b) Grupo B - integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias das instituições subscritoras;

c) Grupo C - integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias das instituições subscritoras.

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

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

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Progressões de nível salarial

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

a) Grupo B:

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

b) Grupo C:

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

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

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

4- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 18.<sup>a</sup> do ACT do sector bancário ora revogado.

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Apreciação especial

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

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

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

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

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Regulamentação interna do estatuto profissional

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

#### Cláusula 25.<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, pode exceder um ano.

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

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

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre as instituições subscritoras e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 76.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Exercício de funções

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

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo compe-

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

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior terá o período máximo de 12 meses completos, podendo com o acordo das partes ser renovável por um igual período de tempo, cessando automaticamente decorrido esse período.

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

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

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

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

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

## SECÇÃO II

### Local de trabalho e transferências

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- As instituições subscritoras e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abranje qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- As instituições subscritoras podem transferir o trabalhador para:

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

b) Qualquer outra localidade, mesmo fora do concelho onde trabalha ou reside, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação

da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizadas pelas instituições subscritoras.

3- Fora dos casos previstos no número 2, as instituições subscritoras não podem transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

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

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, as instituições subscritoras custearão sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

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

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea b), e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

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

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor de 25 % do valor estabelecido na cláusula 76.<sup>a</sup>, número 2, alínea b), aplicado:

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

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

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

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

10- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu

pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstos na lei, desde que apresente queixa formal.

### SECÇÃO III

#### **Tempo de trabalho e adaptabilidade**

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### **Períodos normais de trabalho**

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

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

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

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

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

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 32.<sup>a</sup>

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

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### **Registo dos tempos de trabalho**

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

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### **Intervalos de descanso**

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

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de



cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 34.<sup>a</sup>, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho flexíveis

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

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

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, as instituições subscritoras podem determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

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

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

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

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

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta

ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 3 da cláusula 30.<sup>a</sup> não pode ser ultrapassado.

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

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

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 45.<sup>a</sup>

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

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

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

b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;

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

d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- As instituições subscritoras devem ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais de trabalho por turnos

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

a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas;

b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;

c) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do sector dos aero-

portos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;

b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;

c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro noturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adotado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Regime geral do trabalho suplementar

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

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

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

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

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

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

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

a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;

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

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

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

a) Com deficiência ou doença crónica;

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

#### Cláusula 42.<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 números 2 e 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Registo de trabalho suplementar

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Horário do serviço de limpeza

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

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

### SECÇÃO IV

#### Descanso semanal, férias e feriados

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de des-

canso complementar ao sábado.

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

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

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

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

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

4- Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 37.<sup>a</sup>, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

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

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

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

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e as instituições subscritoras, no sentido da aplicação do disposto no número 9 da cláusula 48.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Feriados

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

b) As previstas na cláusula 122.<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 adotivos;

e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar;

f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados, e ausências por motivos de cirurgia em regime ambulatorio;

g) Exercício de funções dos órgãos estatutários dos sindicatos, conselhos de gerência dos SAMS, comissões nacionais de trabalhadores, comissões ou secções sindicais, delegados sindicais e demais estruturas representativas dos trabalhadores (nomeadamente comissões de trabalhadores e comissões para a higiene e saúde no trabalho).

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

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

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

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

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

#### Cláusula 49.<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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses

completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Férias seguidas ou interpoladas

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

#### Cláusula 51.<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 são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

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

4- Na falta de acordo, cabe às instituições subscritoras a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

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

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

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

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

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

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

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

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

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem as instituições subscritoras na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que



gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Férias no ano de cessação do contrato

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

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

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Suspensão de férias

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

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 51.<sup>a</sup>

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

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

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

6- Sempre que entenda, podem as instituições subscritoras proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

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

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

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 55.<sup>a</sup>, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelas instituições subscritoras, sem sujeição ao disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>

## SECÇÃO V

### Faltas

#### Cláusula 55.<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 motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;

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

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

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

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

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

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

*i)* As autorizadas ou aprovadas pelas instituições subscritoras;

j) As que por lei forem como tal qualificadas;

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

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

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou parente ou afim no primeiro grau da linha reta (pais, filhos, pais e filhos adotivos, padras-tos e madras-tas, enteados, sogros e sogras, genros e noras);

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

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

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

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

7- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelas instituições subscritoras, ao abrigo do disposto na alínea i) do mesmo número.

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

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas

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

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

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

b) As previstas na alínea i), sem prejuízo de decisão contrária das instituições subscritoras;

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

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

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

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

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas

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

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

3- As instituições subscritoras podem, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

#### Cláusula 58.<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 pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Dispensa de assiduidade

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

a) Na véspera de Natal;

b) No seu dia de aniversário;

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

## SECÇÃO VI

### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 60.<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 por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das par-

tes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

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

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

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 9.<sup>a</sup>

## SECÇÃO VII

### **Regimes especiais**

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Regalias do trabalhador estudante**

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

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as instituições subscritoras podem participar os mesmos.

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

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

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

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

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

8- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores estudantes podem faltar, até ao limite de 2

dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

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

10- Quando as quantias despendidas com a formação graduada e pós-graduada ultrapassarem os 1300 €, o trabalhador obriga-se a permanecer ao serviço das instituições subscritoras por período não inferior a 2 anos, contados a partir da data de conclusão dessa formação. O trabalhador subscrive um documento adicional ao contrato individual de trabalho. Em caso de incumprimento do referido neste número, o trabalhador obriga-se a indemnizar as instituições subscritoras das despesas suportadas com a referida formação.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores estudantes**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### **Retribuição e outras prestações patrimoniais**

#### Cláusula 64.<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, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação das instituições subscritoras ao trabalhador.

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o va-



lor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

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

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

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Classificação da retribuição

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

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

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

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

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

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

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

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

a) Remuneração por trabalho suplementar;

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

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

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pelas instituições subscritoras como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.<sup>a</sup>, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

sendo Rm a retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho no-

turno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste Acordo ou de norma imperativa.

#### Cláusula 68.<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, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

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

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias, preferencialmente no mês de janeiro.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

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

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

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

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Retribuição de vigilantes e guardas

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

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho noturno

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

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 67.<sup>a</sup> do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

- i) 1.ª hora - retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %
- ii) 2.ª hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %

b) Noturno:

- i) 1.ª hora - retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %
- ii) 2.ª hora e subsequentes - retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 75.<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 efetiva:

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

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

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

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 11.<sup>a</sup>

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

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

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas

datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Acréscimo a título de falhas

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

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

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

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

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

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

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

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

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Deslocações

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

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

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

b) Quando, com autorização prévia das instituições subscritoras, for utilizado o automóvel do trabalhador, as instituições subscritoras pagam-lhe 0,50 euros por quilómetro, que

engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil das instituições subscritoras para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Prémio de final de carreira**

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

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

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de

3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do sector bancário ora revogado e na 123.<sup>a</sup>, terá direito a um prémio de final de carreira no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

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

## CAPÍTULO IV

### **Vicissitudes do contrato**

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Cedência ocasional de trabalhadores**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Transferência reversível com modificação do empregador**

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

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o

empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra instituição subscritora nos termos fixados pelas partes.

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

#### Cláusula 80.<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 nos termos da lei.

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

### CAPÍTULO V

#### **Regime disciplinar**

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

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

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

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Prescrição da infração e do procedimento disciplinar**

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que as instituições subscritoras, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Sanções aplicáveis**

1- As instituições subscritoras podem aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

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

2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por

infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.

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

4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.

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

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

#### Cláusula 84.<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 sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte das instituições subscritoras;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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

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

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **Registo e comunicação de sanções**

1- As instituições subscritoras mantêm devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

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

3- Com autorização do trabalhador em causa, as instituições subscritoras fornecem ao sindicato, mediante requerimento deste, a respetiva nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.



#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### **Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito**

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

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

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

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

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

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

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 82.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### **Suspensão preventiva**

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

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

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

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### **Resposta à nota de culpa, instrução e decisão**

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

2- As instituições subscritoras, diretamente ou através de instrutor que tenham nomeado, procedem obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considerem patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- As instituições subscritoras não são obrigadas a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

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

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

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

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

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

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

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### **Execução da sanção**

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos

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

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Ilícitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 82.<sup>a</sup>;

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

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

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

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

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

3- O procedimento é inválido se:

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

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

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

d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 88.<sup>a</sup>

3- Na ação de impugnação judicial do despedimento, as instituições subscritoras apenas podem invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 88.<sup>a</sup>, competindo-lhes a prova dos mesmos.

#### Cláusula 91.<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 as instituições subscritoras na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais

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

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

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

## TÍTULO IV

### **Formação profissional, segurança e saúde no trabalho**

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais em matéria de formação e desenvolvimento profissional**

1- As instituições subscritoras devem proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- Por desenvolvimento profissional deverá entender-se todas as ações promovidas pelas instituições subscritoras, não só, mas também, em matéria de coaching e mentoria.

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

4- A participação ativa dos trabalhadores nas ações de formação e nos programas de desenvolvimento que as instituições subscritoras lhes proporcionam constitui um direito e um dever do trabalhador.

5- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 76.<sup>a</sup> é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Trabalho final de curso**

1- Quando, para conclusão de pós-graduação, licenciatura, mestrado ou doutoramento, o trabalhador tenha necessidade de desenvolver ações para recolha de elementos destinados a apresentação de trabalho final de curso, poderá ser-lhe concedida a possibilidade de, junto dos serviços adequados, obter acompanhamento para a recolha desses mesmos elementos.

2- A concessão referida no ponto anterior depende:

a) Da apresentação de documento emitido pelo estabeleci-

mento de ensino a declarar essa necessidade e a competente justificação legal;

b) Da possibilidade de libertação temporária do trabalhador dos serviços onde se encontra colocado;

c) Da existência de condições para acolher esse trabalhador no serviço pretendido.

3- O acompanhamento para a recolha de elementos por parte do trabalhador junto das instituições subscritoras carece sempre de aprovação da direção a que respeita e da direção de compliance, esta última no sentido de garantir que a consulta não colide com qualquer norma de supervisão de qualquer uma das entidades reguladoras.

4- Os trabalhadores que realizem com aproveitamento um trabalho final, devem depositar no DRH um duplicado do mesmo e autorizar as instituições subscritoras a fazer dele um uso legítimo, sempre que aproveite ao desenvolvimento de atividade no interesse da instituição.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no local de trabalho

As instituições subscritoras são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

1- As instituições subscritoras são obrigadas a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

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

## TÍTULO V

### Benefícios sociais

#### CAPÍTULO I

##### Segurança Social

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Segurança Social

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

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

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo coletivo de trabalho do sector bancário ora revogado, é garantido o regime de proteção social em regime

de benefício definido nos termos das secção II - Benefício definido do presente capítulo.

## SECÇÃO I

### Contribuição definida

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Plano complementar de pensões

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

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

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

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá às instituições subscritoras decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

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

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

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

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

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



respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10- As instituições subscritoras estabelecerão as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

## SECÇÃO II

### Benefício definido

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições subscritoras garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 96.<sup>a</sup>, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições subscritoras a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 107.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

5- As correções que se mostrem devidas em relação aos

valores pagos pelas instituições subscritoras nos termos da presente secção serão efetuadas logo que esta disponha dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 6 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferiam à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido os 66 anos e 3 meses de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respetivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

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

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

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

3- A idade referida no número anterior será de 66 anos e 3 meses em 2017 e 66 anos e 4 meses em 2018, ou outra, se inferior, que tenha sido aprovada para o regime da Segurança Social.

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

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

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

a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatorio;

b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;

c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatorio;

- d) Ausências decorrentes de doença crónica;
- e) Ausências com duração superior a 30 dias.

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

a) Nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime.

b) No caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

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

9- Excecionalmente, e mediante acordo com as Instituições subscritoras, pode o trabalhador com idade superior à mínima legal para a reforma da Segurança Social e menos de 70 anos continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e as instituições subscritoras podem, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

10- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com as instituições subscritoras.

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

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

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

14- Fica excecionado do disposto no número 2 da presente cláusula os trabalhadores que à entrada em vigor do presente acordo tenham idade igual ou superior a 60 anos, caso em que a idade de referência é de 65 anos, por opção do trabalhador.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 de março de 1996**

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de março de 1996, e durante o tempo em que estiverem no ativo, contribuem para o Fundo de Pensões criado pelas instituições subscritoras com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

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

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a

qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outras instituições subscritoras cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do sector bancário referido no número 1 da cláusula 127.<sup>a</sup>

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Diuturnidades nos benefícios sociais**

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 99.<sup>a</sup> acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 73.<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- O previsto nos números 6 alínea a) e 7 da cláusula 99.<sup>a</sup> aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de segurança social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 98.<sup>a</sup>

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 102.<sup>a</sup>

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho**

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

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

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

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de

velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 99.<sup>a</sup> no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

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

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

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo das instituições subscritoras, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 105.<sup>a</sup>

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 99.<sup>a</sup>

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 106.<sup>a</sup> têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que as instituições subscritoras vinham a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 7 da cláusula 106.<sup>a</sup>

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 102.<sup>a</sup> têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas b) e c) do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requeiram, reúnam os seguintes requisitos:

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

b) Terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea b) ou na alínea c) do número 2 da cláusula 102.<sup>a</sup>

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

4- Nos casos de acordos de rescisão de contratos de trabalho celebrados em data anterior à entrada em vigor do presente acordo, o fator de redução referido no número dois tem por referência os 65 anos de idade.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Prova da situação de doença

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

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

a) A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;

b) O período de incapacidade ou impedimento;

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

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se da sua residência:

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

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Junta médica

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

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

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

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

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



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

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

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

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar paga todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Falecimento

1- Por morte do trabalhador, as instituições subscritoras concedem:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em abril.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea a) do número anterior faz-se segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4- As mensalidades referidas na alínea b), o subsídio de Natal referido na alínea c) e o 14.º mês referido na alínea d) do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea b) do número 3 desta cláusula.

7- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- Presume-se a existência da união de facto mediante a entrega às instituições subscritoras de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos, acompanhada de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles.

11- O prazo de dois anos previsto no número 3, alínea a) é contado da data da entrega nas instituições subscritoras da declaração referida no número anterior.

12- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador mediante apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento com o averbamento do seu óbito, de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o seu óbito, e de documento comprovativo de que a última nota de liquidação fiscal relativa ao imposto sobre o rendimento foi enviada para o domicílio fiscal comum dos unidos de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

14- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste capítulo a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup> deste acordo e ainda, para efeitos do anexo IV, do tempo de serviço decorrente do disposto no acordo escrito a que se refere a parte

final do número 2 da cláusula 61.<sup>a</sup>

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 99.<sup>a</sup> a partir de 1 de junho de 1980, é contado, para efeitos da aplicação do anexo IV do presente acordo, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações e que seja considerado por esta no apuramento do valor da pensão a pagar pela mesma caixa.

#### Cláusula 108.<sup>a</sup>

##### Seguro de saúde

1- Os trabalhadores das instituições subscritoras beneficiam de seguro de saúde, cujas condições são as definidas anualmente pelo conselho de administração.

2- O referido seguro é extensivo aos reformados e respetivos agregados familiares até ao limite de idade acordado com a seguradora.

## CAPÍTULO II

### Benefícios sociais complementares

#### SECÇÃO I

##### Subsídios

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### Subsídio infantil

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

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até setembro do ano em que perfizer 6 anos de idade.

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda da criança.

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

6- A par deste subsídio, o conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição do subsídio complementar infantil.

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### Subsídio de estudo

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

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se

no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

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

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

5- O conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição do subsídio complementar de estudo.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### Subsídio de apoio familiar

1- São atribuídos aos trabalhadores com filhos deficientes, comprovadamente beneficiários do abono complementar ou subsídio mensal vitalício, uma prestação pecuniária mensal por filho deficiente, desde que este integre o agregado familiar, de montante a definir anualmente pelo conselho de administração.

2- O subsídio previsto nesta cláusula é acumulável com o subsídio infantil, caso reúna os requisitos de acesso ao mesmo.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio pelo nascimento ou adoção de filhos no valor de 500 €.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores das instituições subscritoras, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 109.<sup>a</sup>

#### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### Subsídio social de alojamento

O conselho de administração definirá anualmente os termos e condições de atribuição de um subsídio social de alojamento aos trabalhadores que tenham filhos a estudar fora do seu domicílio.

## SECÇÃO II

### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### Enquadramento

1- As instituições subscritoras concedem aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do Regulamento de Crédito à Habitação constante do anexo VIII.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 anos de idade.

3- O valor dos recursos a afetar à concessão dos emprés-

timos será definido anualmente pelas instituições subscritoras, nos termos do artigo 4.º do Regulamento de Crédito à Habitação.

**Cláusula 115.<sup>a</sup>**

**Limites gerais do valor do empréstimo**

O valor máximo do empréstimo é a constante do anexo II e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

**Cláusula 116.<sup>a</sup>**

**Taxas de juro e outras condições**

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65% do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

**SECÇÃO III**

**Assistência médica**

**Cláusula 117.<sup>a</sup>**

**Enquadramento**

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

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 119.<sup>a</sup> e 120.<sup>a</sup>, e são geridos pelo sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

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

**Cláusula 118.<sup>a</sup>**

**Beneficiários**

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

a) Os trabalhadores das instituições subscritoras e respetivos familiares;

b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições subscritoras referidas

na alínea anterior e respetivos familiares;

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

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

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

4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfiliam continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados.

5- Sem prejuízo do disposto na alínea a) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abrangia todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção para as instituições de crédito e trabalhadores, reformados e pensionistas.

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

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

8- Para efeitos do número anterior, o valor atual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respetivos pressupostos atuariais adotados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respetiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.

9- Mantém ainda a condição de beneficiário:

a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.<sup>a</sup> do ACT agora revogado que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.<sup>a</sup> do ACT agora revogado;

c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito

ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;

e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;

f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de segurança social.

10-Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:

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

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

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

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12-Para além do estabelecido no número anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições subscritoras constam do anexo VI.

2- Na situação prevista nos números 5, 6, 7 e 9 da cláusula 118.<sup>a</sup>, as contribuições para o SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições subscritoras que constam da cláusula 144.<sup>a</sup>, número 4. alínea a), do ACT agora revogado.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

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

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: a verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 2 da cláusula 99.<sup>a</sup>, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 101.<sup>a</sup>;

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

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 119.<sup>a</sup> que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 106.<sup>a</sup> a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) Pensionistas referidos na cláusula 102.<sup>a</sup> a verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no sector bancário após 1 de janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea b) do número anterior com exceção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela da Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea e) do número anterior: a verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela da Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 118.<sup>a</sup>, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: a verba correspondente a 1,50 % da sua



retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

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

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: a verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 119.<sup>a</sup> que estaria a cargo das entidades empregadoras, salvo acordo em contrário entre o trabalhador e o respetivo sindicato;

f) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 118.<sup>a</sup>, número 6. obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma ou por invalidez: a verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efetiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou pelas instituições subscritoras na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: a verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou pelas instituições subscritoras na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

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

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 119.<sup>a</sup> e no número 1. e nas alíneas a) e b) do número 3 da cláusula 120.<sup>a</sup>

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 119.<sup>a</sup> e 120.<sup>a</sup> não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 120.<sup>a</sup> cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efetuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respetivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à atualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respetiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

## CAPÍTULO III

### Parentalidade

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

Aos trabalhadores das instituições subscritoras é aplicável o regime legal em vigor.

## TÍTULO VI

### Disposições transitórias

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.<sup>a</sup> do acordo coletivo de trabalho do sector bancário ora revogado e referido na cláusula 127.<sup>a</sup>

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das instituições

subscritoras ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea *a*) do número 4 e número 5 da cláusula 144.<sup>a</sup> do acordo coletivo de trabalho do sector bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

Cláusula 125.<sup>a</sup>

Atividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 8.<sup>a</sup> aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do ato eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 126.<sup>a</sup>

Complemento de mérito

Aos trabalhadores a quem tiver sido atribuído complemento de mérito à data da entrada em vigor do presente acordo, o mesmo será considerado para efeitos da cláusula 65.<sup>a</sup> número 2 e 99.<sup>a</sup>

TÍTULO VII

Disposições finais

Cláusula 127.<sup>a</sup>

Âmbito de aplicação

O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo coletivo de trabalho outorgado pelas mesmas instituições e pela FSIB, em representação dos Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 20, de 29 de maio de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 24, de 29 de junho de 2011, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012, e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre aquelas instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup>, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 128.<sup>a</sup>

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições subscritoras e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup> quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 129.<sup>a</sup>

Manutenção dos direitos adquiridos

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

Cláusula 130.<sup>a</sup>

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho ora revogado são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 131.<sup>a</sup>

Envio de documentos, mapas e registos

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

Cláusula 132.<sup>a</sup>

Reembolsos

1- O trabalhador deve devolver às instituições subscritoras o valor de subsídio ou prestação por estas atribuídas na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação diretamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

2- Sem prejuízo da obrigação mencionada no número anterior, as instituições subscritoras deverão notificar o trabalhador da devolução prevista na presente cláusula.

ANEXO I

Categorias e respectivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Sub-director	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gerente	11
		Sub-gerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
		Assistente operacional	5
Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Apoio geral	1

#### **Categorias profissionais do grupo A - Área diretiva**

*Diretor, diretor adjunto, subdiretor* - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

#### **Categorias profissionais do grupo B - Área comercial**

*Diretor comercial* - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a atividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objetivos em linha com a estratégia comercial definida.

*Gerente* - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

*Subgerente* - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos. Em estabelecimentos de pequena dimensão, até 4 pessoas, pode assegurar a gestão comercial e administrativa do estabelecimento.

*Gestor de cliente* - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços das instituições subscritoras. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

*Assistente comercial* - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

#### **Categorias profissionais do grupo B - Área técnica**

*Técnico de grau I* - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

*Técnico de grau II* - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser

supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau III* - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

*Técnico de grau IV* - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

*Assistente técnico* - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

#### **Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa**

*Responsável de área* - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

*Supervisor* - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

*Secretário* - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

*Assistente operacional* - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

#### **Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio**

*Telefonista/rececionista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar* - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais.

## **ANEXO II**

### **Níveis de retribuição e outros valores pecuniários**

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

a) Grupos A e B - 855,17 para 2016 e 2017.

b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.<sup>a</sup>, número 3) para os exercícios de 2016 e 2017.

Nível	Tabela atual
18	2 723,11 €
17	2 462,28 €
16	2 290,83 €
15	2 110,45 €
14	1 926,11 €
13	1 748,10 €
12	1 600,84 €
11	1 474,63 €
10	1 318,96 €
9	1 210,10 €
8	1 096,24 €
7	1 014,46 €
6	959,25 €
5	848,80 €

4	736,78 €
3	640,50 €
2	564,81 €
1	557,00 €

3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 62.<sup>a</sup>, números 3 e 4): 19,23 € para 2016 e 2017.

4- Diuturnidades (cláusula 73.<sup>a</sup>): 40,80 € para 2016 e 2017.

5- Acréscimo a título de falhas (cláusula 74.<sup>a</sup>, número 1): 134,63 € para 2016 e 2017.

6- Subsídio de refeição (cláusula 76.<sup>a</sup>, número 1): 9,03 € para 2016 e 2017.

7- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 77.<sup>a</sup>, número 3): 147 736,15 € para 2016 e 2017.

8- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 80.<sup>a</sup>, número 2): 147 736,15 € para 2016 e 2017.

9- Subsídio infantil (cláusula 109.<sup>a</sup>, número 1): 25,07 € para 2016 e 2017.

10- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 110.<sup>a</sup>, número 1): para 2016 e 2017:

a) 1.º ciclo do ensino básico: 27,87 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico: 39,39 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico: 48,95 €;

d) Ensino secundário: 59,45 €;

e) Ensino superior: 68,12 €.

11- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 115.<sup>a</sup>): 180 426,40 € para 2016 e 2017.

ANEXO III

Ajudas de custo

Valor das ajudas de custo até 31 de dezembro de 2017 (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 1 refeição por parte das instituições subscritoras	Com pagamento de 2 refeições por parte das instituições subscritoras
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	50,00	32,50	15,00
	Parcial	25,00	7,50	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	31,45	15,73	0,00
	Parcial	15,73	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	120,00	75,00	30,00
	Parcial	60,00	15,00	0,00



ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

	1.º período	2.º período	Último período
Anos completos de serviço do trabalhador	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) Percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21		55
22	22		58
23	23	-	62
24	24		65
25	25		68
26	26		71
27	27		74
28	28	-	77
29	29		81
30	30		84
31	31		87
32	32		90
33	33	-	93
34	34		96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		100

\* Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fração desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões

Nível	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível (euros)	Pensões de sobrevivência (euros)
18	2 343,80	1 089,24
17	2 115,03	984,91
16	1 952,68	916,33
15	1 800,92	844,18
14	1 646,14	770,44
13	1 504,43	699,23
12	1 391,45	640,34

11	1 294,44	589,85
10	1 172,02	557,00
9	1 076,03	557,00
8	974,81	557,00
7	904,75	557,00
6	859,91	557,00
5	770,51	557,00
4	679,31	557,00
3	601,94	557,00
2	557,00	557,00
1	557,00	557,00

Mensalidades mínimas de reforma

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído pelas instituições subscritoras vinculada ao regime do acordo coletivo de trabalho referido no anexo I:

Grupos A e B		Categorias do grupo C					
		Telefonista		Contínuo/porteiro e motorista		Apoio geral	
2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017
742,31	747,88	645,34	650,18	569,08	573,32	557,00	557,00

Valores em euros

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS

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

Por cada trabalhador no ativo	129,00
Por cada reformado	90,00
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 107.ª para a pensão de sobrevivência	37,93

Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	19,83
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 107.ª para a pensão de sobrevivência	19,02

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

ANEXO VII

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT novo	Correspondência com categorias ACT atual
A	Diretiva	Diretor	Diretor
		Diretor adjunto	Diretor adjunto
		Sub-director	Sub-director
B	Comercial	Diretor comercial	Gerente de zona
		Gerente	Gerente
		Sub-gerente	Sub-gerente
		Gestor de cliente	Gestor de cliente Cambista Promotor comercial
		Assistente comercial	(Grupo I)
	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspetor chefe Técnico grau II/Analista coordenador OM
		Técnico de grau III	Assistente de direção Inspetor Técnico grau III
		Técnico de grau IV	Analista programador Sub. inspetor/Inspetor adjunto Analista informática/Analista de OM Técnico grau IV Programador informático Assistente social
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspeção
	Operacional	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/Sub. chefe serviço Chefe secção/Chefe administrativo de estabelecimento
		Supervisor	Chefe sector/Sub. chefe secção/Sub. chefe administrativo de estabelecimento
		Secretário(a)	Secretária
		Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informático (Grupo I)
C	Apoio	Telefonista/rececionista	Grupo II
		Contínuo/porteiro	Grupo III
		Motorista	Grupo III
		Apoio geral	Grupo IV

## ANEXO VIII

### Regulamento do crédito à habitação

## CAPÍTULO I

### Disposições gerais

#### Artigo 1.º

##### Finalidades dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- São concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

#### Artigo 2.º

##### Novos empréstimos

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;
- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do número 1, a contratação do novo empréstimo fica condicionada à venda da habitação anterior, liquidação do empréstimo anterior ou alteração de regime crédito, aplicando-se o regime que estiver previsto nas instituições subscritoras para os clientes de crédito à habitação.

3- Cabe às instituições subscritoras, em face da justificação apresentada, aceitar ou não a existência de fundamentação para a aplicação do previsto no número 1.

#### Artigo 3.º

##### Limites dos empréstimos

1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido neste acordo.

2- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea f) do número 1 do artigo 1.º do presente regulamento, o montante não pode ser superior a metade do valor da habitação.

3- Nos casos da alínea c) do número 1 do artigo 2.º, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação efetuada pelas instituições subscritoras, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do artigo 2.º não pode exceder, em cada momento, os limites fixados na cláusula 115.ª deste acordo.

5- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 90 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

6- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao que decorrer da aplicação das regras de risco internas existentes nas instituições subscritoras e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

#### Artigo 4.º

##### Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo e os reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Os trabalhadores estarem na situação de contrato sem termo;
- b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo artigo 2.º;
- c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou pessoa que viva com eles em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pelas instituições subscritoras e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

#### Artigo 5.º

##### Limites dos recursos financeiros a afetar

1- As instituições subscritoras divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, os recursos financeiros que podem ser efetivamente utilizados no crédito à habitação.



2- O montante a afetar em cada exercício será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = r \times n$$

em que:

C = dotação anual;

r = retribuição mensal base do nível 10 do ACT à data do início do exercício;

n = número de trabalhadores no ativo das instituições subscritoras em 31 de dezembro do ano anterior.

#### Artigo 6.º

##### Confirmação das declarações

As instituições subscritoras reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efetuar as diligências necessárias para confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

#### Artigo 7.º

##### Regras de preferência e utilização da dotação anual

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1, complementado com as definições do anexo 2 deste regulamento.

2- Será organizada e publicitada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação da dotação anual.

3- Após terem sido notificados para o efeito, os trabalhadores ou reformados selecionados dispõem de um prazo 12 meses para iniciar a instrução do processo e 2 anos para formalizar a contratação do empréstimo, findos os quais a autorização caduca devendo ser selecionado o trabalhador ou reformado que se encontrar na posição imediatamente seguinte da lista referida em 2, sendo que, em caso de construção, este último prazo é de 3 anos.

4- Caducando a autorização para utilização do crédito bonificado nos termos do número anterior bem como nas situações de desistência ou de não utilização total do montante individual previsto utilizar, os respetivos montantes serão adicionados à dotação anual do ano em curso.

#### Artigo 8.º

##### Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são efetuados em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- Salvo acordo com as instituições subscritoras, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respetivo cônjuge ou unido de facto, salvo se estiverem casados no regime da separação de bens.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à

celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 11.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

#### Artigo 9.º

##### Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir as instituições subscritoras trinta dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da liquidação total dos mesmos, se existir acordo das instituições subscritoras.

#### Artigo 10.º

##### Hipoteca

1- Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Serão sempre autorizadas as substituições dos imóveis dados em garantia, desde que os beneficiários tenham como objetivo a alienação do primitivo imóvel com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

#### Artigo 11.º

##### Seguros

1- O mutuário garante, através de um seguro de vida individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge, ou pessoa que viva com o trabalhador ou reformado em união de facto há mais de 2 anos, seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário tem ainda de fazer um seguro multirriscos, aplicando-se as regras às instituições subscritoras que tiver a todo o momento definidas no âmbito do crédito à habitação a clientes.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela entidade mutuante, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que as instituições subscritoras estão interessadas neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante as instituições subscritoras o pagamento regular dos prémios.

#### Artigo 12.º

##### Obrigações do mutuário

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, após a data de conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Nas situações em que o trabalhador tenha beneficiado da atribuição de pontuação especial nos termos previsto no anexo 1 ponto 5 alínea c) fica obrigado a adquirir habitação de tal forma que o tempo de deslocação entre a nova residência e local de trabalho seja inferior ao anteriormente despendido e a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizado pelas instituições subscritoras.

3- Estão excluídas do previsto no número 1 as situações em que os trabalhadores estejam a exercer atividade em local diferente daquele em que se situa a habitação financiada no âmbito da política de mobilidade interna promovida pelas instituições subscritoras.

4- Não estão incluídas nas situações referidas no ponto anterior do presente artigo, a alteração de local de trabalho que tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

#### Artigo 13.º

##### Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato do capital em dívida, que se considerem imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea f) número 1 do artigo 1 e alínea c) número 1 do artigo 2 o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, as instituições subscritoras podem aplicar o disposto no precedente número 1.

#### Artigo 14.º

##### Cessação de funções

1- Se o mutuário deixar de exercer funções nas Instituições subscritoras será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Se o mutuário deixar de exercer funções nas instituições subscritoras fora dos casos previstos no número 1, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pelas instituições subscritoras para as operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e as instituições subscritoras.

## CAPÍTULO II

### Do processo

#### Artigo 15.º

##### Pedidos de empréstimos

1- As inscrições estarão abertas durante o primeiro trimestre de cada ano, por um período de 30 dias, de acordo com o calendário definido pelas instituições subscritoras.

2- As instituições subscritoras devem, no prazo de 90 dias, após o termo do prazo de inscrição, divulgar a lista dos candidatos a quem foi atribuído o crédito.

3- Nas situações previstas no artigo 1.º, 1 f) e artigo 2.º, 1 c) do presente regulamento, os pedidos serão analisados a qualquer momento mesmo fora do período previsto no número 1 e imputados na dotação anual do ano imediatamente seguinte.

4- Os pedidos de empréstimos apenas produzem efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados nos concursos seguintes, sob pena de não serem considerados.

#### Artigo 16.º

##### Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes nas instituições subscritoras e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

#### Artigo 17.º

##### Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco é reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

#### Artigo 18.º

##### Disposição transitória

Com a entrada em vigor deste acordo e regulamento, às candidaturas apresentadas são aplicadas as pontuações previstas no anexo 1 não transitando qualquer outra pontuação acumulada.

## ANEXO 1

### Regras de preferência

1- Condições de habitação:

a) Título de ocupação

i) Habitação própria inadequada - 15 pontos

ii) Locação - 20 pontos

iii) Sublocação ou hospedagem - 30 pontos

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem)

i) Independente - 0 pontos

ii) Coabitação com familiares - 5 pontos

iii) Coabitação com não familiares - 10 pontos

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

em que:

NPR = número de pessoas residentes

NQ = número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1)

d) Relação renda/rendimentos do agregado familiar.

i) até 10 % - 5 pontos

ii) superior a 10 % até 20 % - 10 pontos

iii) superior a 20 % até 30 % - 15 pontos

iv) superior a 30 % até 40 % - 20 pontos

v) superior a 40 % até 50 % - 25 pontos

vi) superior a 50 % - 30 pontos

2- Situação familiar

a) Independente ou isolado - 5 pontos

b) Com agregado familiar - 10 pontos

c) Por cada ascendente - 10 pontos

d) Por cada descendente - 10 pontos

e) Existindo descendentes de sexo diferente: 15 pontos

f) Existindo ascendente (s) e descendente (s): 15 pontos

3- Rendimento familiar «per capita»:

a) até  $A \times 3$  - 40 pontos

b) de  $A \times 3$  até  $A \times 3 + 350 \text{ €}$  - 35 pontos

c) de  $A \times 3 + 350 \text{ €}$  até  $A \times 3 + 700 \text{ €}$  - 30 pontos

d) de  $A \times 3 + 700 \text{ €}$  a  $A \times 3 + 1050 \text{ €}$  - 25 pontos

e) de  $A \times 3 + 1050 \text{ €}$  a  $A \times 3 + 1400 \text{ €}$  - 20 pontos

f) de  $A \times 3 + 1400 \text{ €}$  a  $A \times 3 + 1750 \text{ €}$  - 15 pontos

g) de  $A \times 3 + 1750 \text{ €}$  a  $A \times 3 + 2100 \text{ €}$  - 10 pontos

h) de  $A \times 3 + 2100 \text{ €}$  a  $A \times 3 + 2450 \text{ €}$  - 5 pontos

i) a partir de  $A \times 3 + 2450 \text{ €}$  - 0 pontos

em que:

A = retribuição base mensal do nível 5

4- Situações especiais

a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

por cada ano não contemplado - 5 pontos

b) Aquisição nos termos do previsto na alínea f) número 1 do artigo 1.º e na alínea c) número 1 do artigo 2.º: prioridade absoluta

5- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifique cumulativamente os seguintes requisitos:

a) com a alteração do local de trabalho o tempo de deslocação entre a residência e o novo local de trabalho tenha passado a ser superior ao anteriormente despendido e superior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pelas instituições subscritoras;

b) a alteração de local de trabalho tenha ocorrido há menos de 1 ano;

c) a alteração de local de trabalho não tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Prioridade absoluta

## ANEXO 2

### Definições

Título de ocupação

Habitação própria inadequada: Entende-se por «habi-

tação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pelas instituições subscritoras.

Locação, sublocação e hospedagem

Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar.

Número de pessoas residentes

Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Relação renda/rendimento do agregado familiar

Renda anual: referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750 €;

b) coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) substituição de empréstimo, deve ser considerado a prestação mensal com juros e impostos pagos às instituições subscritoras, no mês em que concorrer.

Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui a soma de todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Agregado familiar

O beneficiário; o cônjuge ou pessoa que viva com o beneficiário em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer um deles casado ou estando se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens; os respetivos ascendentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica.

Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Rendimento familiar «per capita»

Corresponde à divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o integram.

## ANEXO IX

### Disposições especiais temporárias e transitórias

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Âmbito e duração**

As presentes disposições entram em vigor no dia seguinte à data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que publicar o presente acordo e caduca automaticamente em 31 de dezembro de 2017, a não ser que outra data, anterior, venha a ser convencionada, por acordo das partes.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Retribuições e outras prestações pecuniárias**

1- Durante o período transitório não se aplicam as disposições das seguintes cláusulas: 22.<sup>a</sup>, 72.<sup>a</sup> e 73.<sup>a</sup> (sem prejuízo do direito à contagem ininterrupta do tempo para vencimento das diuturnidades vincendas).

2- As cláusulas do presente acordo transitoriamente não aplicadas, e melhor identificadas no número 1, não impedem a aplicação dos correspondentes preceitos do Código do Trabalho, sempre que existam.

3- As instituições subscritoras comprometem-se a aplicar a 1 de janeiro de 2018 as tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária que constam do ACT da banca atualmente em vigor, com os valores que vigorarem à data.

4- O congelamento das promoções decorrentes das presentes disposições transitórias não prejudica a contagem do tempo para a obtenção das mesmas no ano em que voltarem a ser consideradas.

5- Durante o período transitório as instituições subscritoras comprometem-se a realizar um estudo de planeamento remuneratório com vista a propugnar pela equidade salarial, vertida numa tabela salarial base para todas as instituições subscritoras.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Crédito à habitação e outros créditos**

1- A pedido do trabalhador, as condições contratuais do crédito habitação, ou de outros créditos de que aquele seja titular, podem ser alteradas no sentido de reduzir a prestação mensal devida até um valor equivalente ao que a não aplicação das cláusulas de expressão pecuniária gerem na esfera jurídica do trabalhador.

2- A revisão das condições contratuais dos créditos contraídos pelos trabalhadores junto das instituições subscritoras pode ser realizada com recurso a:

a) Carência de capital, total ou parcial, durante o período de vigência previsto na cláusula 1.<sup>a</sup>, com obrigação de restituição por parte do trabalhador na eventualidade de se verificar o disposto na cláusula 4.<sup>a</sup>, o que será feito mediante dedução ao valor a receber, ou através de outra forma acordada entre as Instituições Subscritoras e cada trabalhador;

b) Prolongamento do prazo de amortização do crédito contraído e revisto até ao limite máximo de 70 anos de idade.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

**Distribuição extraordinária de resultados**

Nos dois anos subsequentes à cessação da aplicação das presentes disposições e havendo resultado positivo consolidado das instituições subscritoras no exercício económico imediatamente anterior, ou, não havendo resultados positivos nesses anos, nos anos seguintes àquele em que o exercício económico seja positivo, o conselho de administração executivo irá propor em assembleia geral da associação mutualista, ou a quem couber deliberar sobre a distribuição de resultados, a atribuição de um valor de distribuição de resultados pelos trabalhadores de até ao montante de 5 % dos resultados positivos obtidos nesse ano, a fim de compensar os trabalhadores pela aplicação das presentes disposições transitórias.

Cláusula 5.<sup>a</sup>

**Não recurso ao despedimento coletivo**

Durante o período de vigência previsto no número 1 da cláusula 1.<sup>a</sup>, as instituições subscritoras comprometem-se a não recorrer a rescisões unilaterais por despedimento coletivo, desde que a cada momento as medidas implementadas sejam suficientes para cumprir os objetivos de custos com pessoal não superior a 165 M €, salvaguardando situações de extinção de atividades associadas a alienações.

Lisboa, 27 de dezembro de 2016.

Pelo grupo negociador, em representação da Caixa Económica Montepio Geral, Montepio Crédito e Montepio Valor:

*José Félix Morgado.*

Pela Federação dos Sindicatos Independentes da Banca - FSIB, em representação dos sindicatos seus filiados:

Sindicato dos Quadros e Técnicos Bancários (SNQTB) e no Sindicato Independente da Banca (SIB):

*Paulo Alexandre Gonçalves Marcos.*

*Fernando Monteiro Fonseca.*

(Todos e cada um na qualidade de mandatários.)

Depositado em 7 de fevereiro de 2017, a fl. 10 do livro n.º 12, com o n.º 15/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



**Acordo de empresa entre a POLO - Produtos Ópticos, SA e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração (natureza não pecuniária)**

**Cláusula prévia**

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2016, apenas nas matérias agora revistas.

**CAPÍTULO I**

**Área, âmbito, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Área e âmbito**

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa POLO - Produtos Ópticos, SA, cuja actividade principal é a fabricação de material óptico oftálmico e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelos distritos de Vila Real e de Lisboa.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange um empregador e 79 trabalhadores.

**CAPÍTULO III**

**Direitos e deveres das partes**

**Cláusula 20.<sup>a</sup>**

**Direito das mulheres trabalhadoras e parentalidade**

1- ...

2- É garantido às mulheres o direito de receber a mesma retribuição que os homens, dentro do princípio de «salário igual para trabalho igual ou valor igual».

3- ...

a) ...

b) ...

c) ...

d) ...

e) ...

f) ...

g) ...

h) ...

i) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental exclusiva de 15 dias úteis, nos 30 dias seguintes ao nascimento de filho/a.

Lisboa, 9 de janeiro de 2017.

POLO - Produtos Ópticos, SA:

*Manuel Armando Gonzaga Guimarães*, na qualidade de mandatário.

*José Luís de Sousa Coutinho Empis*, na qualidade de mandatário.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

*Joaquim Fernando Rocha da Silva*, na qualidade de mandatário.

*Álvaro Almeida Lacerda*, na qualidade de mandatário.

**Declaração**

Para os devidos efeitos, se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa o seguinte sindicato:

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira.

Depositado em 6 de fevereiro de 2017, a fl. 10 do livro n.º 12, com o n.º 14/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**Acordo de empresa entre a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Reguengos de Monsaraz e o SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais - Alteração salarial e outras/texto consolidado**

Alteração ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2013.

**CAPÍTULO I**

**Âmbito, vigência, denúncia e revisão**

**Cláusula 1.<sup>a</sup>**

**Âmbito**

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

2- O presente acordo é vertical e obriga, por um lado, a Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Reguengos de Monsaraz, CAE 84250 - Atividades de proteção civil, e por outro lado, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo e representados pelo Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (adiante designado por SNBP).

3- O presente acordo abrange potencialmente 24 trabalhadores, estando as categorias profissionais abrangidos pelo mesmo descritos nos anexos I e II.

**Cláusula 2.<sup>a</sup>**

**Vigência**

1- O presente acordo coletivo de trabalho entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um período mínimo de vigência de dois anos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de 12 meses, podendo ser revistas anualmente.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Denúncia

1- O presente acordo coletivo não pode ser denunciado, antes de decorridos 10 meses após a data referida no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, em relação às tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária, ou 20 meses, tratando-se do restante clausulado.

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

3- A denúncia deverá ser acompanhada de proposta escrita das cláusulas que se pretenda rever, através de carta registada com aviso de receção.

4- A resposta será também por escrito e incluirá contraproposta para todas as matérias que a parte que responde não aceite. Esta deverá ser enviada por carta registada com aviso de receção nos 30 dias seguintes à receção da proposta.

5- As negociações sobre a revisão do presente acordo deverão iniciar-se nos 30 dias posteriores à apresentação da contraproposta e estarem concluídas também no prazo de 30 dias, prorrogáveis por períodos de quinze dias, por acordo entre as partes.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Condições gerais de admissão

Sem prejuízo de outras condições mínimas que resultem da lei ou deste documento, entende-se como condições gerais de admissão de bombeiros:

- a) Ter idade mínima de 18 anos;
- b) Ser preferencialmente bombeiro voluntário;
- c) Ter aptidão física e profissional indispensável ao exercício das funções a desempenhar. A necessidade de qualquer exame médico, será sempre a expensas da associação.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades dos contratos

1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo de empresa podem ser contratados com o carácter permanente ou a termo certo ou incerto.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- A admissão de trabalhadores por tempo indeterminado poderá ser feita a título experimental por um período de noventa dias, salvo para quadros e chefias em que poderá tal prazo ser alargado até duzentos e quarenta dias.

2- Durante o período experimental qualquer das partes po-

derá fazer cessar o contrato de trabalho, independentemente da invocação dos motivos ou do pagamento de qualquer indemnização de compensação.

3- Findo o período de experiência, ou antes, se a direção da associação 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 direção da associação renuncia ao período experimental sempre que admita ao serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquele que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude dessa proposta.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer bombeiro para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita a título provisório, mas somente no período de ausência do substituído.

2- A entidade patronal deverá dar ao substituto, no ato de admissão, conhecimento expresso por escrito de que o seu contrato pode cessar, com aviso prévio de 15 dias, logo que o titular se apresente e reocupe o lugar.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço para além de quinze 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.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais

1- Os bombeiros assalariados deverão ser capazes de desempenhar todas as missões dos corpos de bombeiros previstas no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 248/2012, de 21 de novembro de 2012.

2- Os bombeiros assalariados serão enquadrados funcionalmente de harmonia com as funções do anexo I.

3- A direção pode, quando o interesse da associação o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

4- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Quadro de pessoal

A fixação do quadro de pessoal, obedece aos seguintes princípios:

a) Identificação das categorias necessárias e adequadas à prossecução das respetivas atribuições;

b) As dotações de efetivos por categoria são feitas anualmente através dos respetivos orçamentos tendo em conta o desenvolvimento da carreira dos bombeiros.

Cláusula 10.<sup>a</sup>

**Ingresso**

O ingresso na carreira faz-se, em regra, no primeiro escalão da categoria de base e pode ser condicionado à frequência com aproveitamento de estágio probatório.

Cláusula 11.<sup>a</sup>

**Acesso**

1- A progressão na carreira faz-se por promoção precedida por concurso.

2- Designa-se por promoção a mudança para a categoria seguinte da carreira e opera-se para escalão a que corresponda remuneração base imediatamente superior.

3- A promoção depende da verificação cumulativa das seguintes condições:

- a) Desempenho adequado;
- b) Tempo mínimo de serviço efetivo na categoria imediatamente inferior;
- c) Existência de vaga.

4- A progressão horizontal na categoria não carece de concurso.

Cláusula 12.<sup>a</sup>

**Bons serviços e mérito excecional**

1- A direção da associação, por sua iniciativa ou por proposta do comando pode atribuir menções de bons serviços e de mérito excecional.

2- A proposta para a sua atribuição tem que ser fundamentada e deve atender ao trabalho desenvolvido no seio da associação e na defesa dos seus objetivos.

Cláusula 13.<sup>a</sup>

**Exclusividade e pacto de permanência**

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

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

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

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

**CAPÍTULO III**

**Carreira**

Cláusula 14.<sup>a</sup>

**Promoções na carreira**

1- A promoção à categoria superior é feita por concurso precedido de curso de formação.

2- Os concursos são abertos sempre que existam vagas nas respetivas categorias.

Cláusula 15.<sup>a</sup>

**Escalão de promoção**

1- A promoção à categoria superior da respetiva carreira, faz-se da seguinte forma:

- a) Para o escalão 1 da categoria para a qual se faz a promoção;
- b) Para o escalão que, na estrutura remuneratória da categoria para a qual se faz a promoção, corresponde o índice mais aproximado se o trabalhador já vier auferindo remuneração igual ou superior à do escalão.

2- Sempre que do disposto no número anterior resultar um impulso salarial inferior a 5 pontos a integração na nova categoria faz-se no escalão seguinte da estrutura da nova categoria.

Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Progressão**

1- A progressão horizontal nas categorias faz-se por mudança de escalão.

2- A mudança de escalão depende da avaliação do desempenho e da permanência no escalão imediatamente anterior pelo período de 3 anos.

3- A aplicação de pena disciplinar superior a repreensão escrita num determinado ano, determina a não consideração do tempo de serviço prestado nesse ano para efeitos de progressão.

Cláusula 17.<sup>a</sup>

**Condições excecionais de progressão**

O período de três anos previsto no número dois do artigo anterior pode ser reduzido de um ou mais anos em função de bons serviços prestados ou em especiais situações de mérito, respetivamente.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

**Formalidades**

1- A progressão na carreira é feita de acordo como sistema de avaliação em anexo e é objeto de avaliação de desempenho tendo por base os objetivos definidos pela associação.

2- O direito à remuneração pelo escalão superior vence-se no dia 1 do mês seguinte à decisão de progressão.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

**Diuturnidades**

São extintas as diuturnidades, as quais são incluídas no valor da remuneração-base auferida pelos trabalhadores.

Cláusula 20.<sup>a</sup>

**Salvaguarda de direitos**

1- O presente acordo de empresa é aplicável a todos os trabalhadores pertencentes ao corpo de bombeiros e cujas categorias profissionais estejam previstas neste acordo, salvaguardando-se os direitos adquiridos em matéria salarial até à respetiva integração na tabela salarial.

2- O tempo de serviço prestado na categoria de que o trabalhador é titular conta para efeitos de progressão nas carreiras horizontais.

**CAPÍTULO IV**

**Direitos e deveres**

Cláusula 21.<sup>a</sup>

**Deveres da entidade patronal**

São deveres da direção da associação cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Passar certificados ao trabalhador contendo todas as referências por este expressamente solicitadas e que constem do seu processo individual;

b) Colocar à disposição dos trabalhadores bombeiros todo o equipamento adequado ao exercício das funções para as quais foram contratados;

c) Facilitar aos trabalhadores que o solicitem a frequência de cursos de formação, reciclagem ou aperfeiçoamento profissional;

d) Não exigir aos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou que violem normas de segurança;

e) Facultar às associações sindicais, todas as informações e esclarecimentos quanto à aplicação do presente acordo de empresa;

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

g) Sempre que haja condições e possibilidades materiais, pôr à disposição dos trabalhadores da associação, instalações adequadas, para reuniões gerais de trabalhadores desta, que visem os seus interesses laborais;

h) Fixar os objetivos individuais em conjunto com o bombeiro tendo em vista a sua avaliação de desempenho.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

**Higiene e segurança**

1- Deverá a direção da associação enquanto entidade empregadora segurar todos os trabalhadores, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade, de modo a que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam salvaguardados os interesses dos mesmos.

2- O seguro deverá abranger o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso para o trabalho.

3- Prevenir os riscos profissionais, através de campanhas

de esclarecimento em colaboração com os departamentos estatais próprios e as organizações sindicais respetivas.

4- A entidade patronal deverá também observar as normas de higiene e segurança decorrentes da legislação em vigor sobre aquelas matérias.

Cláusula 23.<sup>a</sup>

**Deveres dos trabalhadores**

1- Atendendo à natureza das associações humanitárias de bombeiros voluntários, são deveres dos trabalhadores cumprir as orientações específicas estabelecidas no acordo de empresa e na legislação do trabalho em geral, nomeadamente:

a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da direção da associação e dos seus superiores hierárquicos;

b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da associação, bem como pugnar por uma boa imagem desta;

c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes estejam confiados;

d) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da associação ou em concorrência com esta;

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

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

g) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

h) Acompanhar com interesse a aprendizagem daqueles que ingressem na associação e prestar aos seus colegas todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;

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

j) Colaborar nas resoluções dos problemas que interessam ao desenvolvimento da associação, à elevação dos níveis de produtividade individual e global e à melhoria das condições de trabalho.

2- Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia, deverão igualmente:

a) Cooperar com os demais departamentos e serviços da associação;

b) Colaborar na preparação e tratar com correção os trabalhadores que chefiem e proporcionar aos mesmos, um bom ambiente de trabalho de forma a aumentar a produtividade;

c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da associação, que lhe sejam apresentadas.

Cláusula 24.<sup>a</sup>

**Garantia dos trabalhadores**

É vedado à direção da associação:

a) Despedir o trabalhador sem justa causa;

b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de traba-



lho dele 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 da zona de atuação própria do corpo de bombeiros;

f) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria, salvo nos casos previsto na Lei Geral;

g) Efetuar na remuneração do trabalhador qualquer desconto que não seja imposto pela lei ou não tenha autorização do interessado;

h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos e garantias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Direito à greve**

É assegurado aos trabalhadores da associação o direito à greve nos termos legais, devendo ser fixados através de acordo entre os bombeiros e a entidade detentora do corpo de bombeiros os serviços mínimos adequados à salvaguarda dos riscos da zona de atuação própria do corpo de bombeiros.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

A entidade patronal obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente às associações sindicais outorgantes as quantias provenientes da quotização sindical dos trabalhadores que por escrito tenham autorizado o respetivo desconto, até o dia 15 do mês seguinte àquele a que reportam.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito das comissões de trabalhadores**

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

### **CAPÍTULO V**

## **Duração e prestação do trabalho**

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho, definição e princípios**

1- Compete à direção da associação estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o número seguinte e dentro dos condicionalismos legais, bem como a publicar o mapa de horário dos seus trabalhadores, em local bem visível.

2- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

3- Sem prejuízo do disposto no número um desta cláusula e do demais previsto neste acordo coletivo, se pela associação ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e devidamente justificadas, que necessitem de ajustamentos relati-

vos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio entre as partes.

4- O disposto no número anterior não prejudica a possibilidade de a direção da associação alterar o horário de trabalho de um ou mais trabalhadores, em virtude de situações imponderáveis, nomeadamente doença de outros trabalhadores ou situações relacionadas com emergências no âmbito da proteção civil, desde que o fundamento e a alteração não se prolongue por mais de dez dias, período este que pode ser prorrogado até 30 dias.

5- Havendo na associação trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a respetiva vida familiar, desde que tal seja possível.

6- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços da associação adotar uma ou, simultaneamente mais do que uma das seguintes modalidades de horário:

- a) Horário rígido;
- b) Trabalho por turnos;
- c) Isenção de horário.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- A duração máxima de trabalho normal em cada semana, será de quarenta horas.

2- A duração de trabalho normal não deverá exceder as oito horas diárias, podendo ser distribuída por todos os dias da semana, de acordo com a organização do serviço, podendo tal limite ser ultrapassado nos termos previstos na alínea a) do número 1 do artigo 210.º do Código do Trabalho.

3- Poderá a direção da associação, organizar o horário de trabalho dos seus trabalhadores, em regime de turnos rotativos semanalmente.

4- Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho, para trabalhadores em regime de turnos rotativos e de laboração contínua, em molde de três turnos diários, não poderá exceder as 40 horas em cada semana.

5- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

6- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos contínuos ou descontínuos.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho nos fins-de-semana, têm direito, no mínimo, a um domingo e a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

Entende-se por horário rígido aquele que exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários distintos, manhã e tarde, com hora de entrada e saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

2- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Alterações no horário de trabalho**

1- O horário de trabalho pode ser alterado mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, salvaguardando-se o interesse das partes.

2- A entidade patronal por motivo de declaração de inaptidão do bombeiro para o trabalho por turnos proferida pelos serviços médicos da associação e por motivo de extinção de turnos pode, unilateralmente, alterar os horários de trabalho dos bombeiros abrangidos pelos mesmos, sendo que neste último caso, deverá ter em atenção a antiguidade dos trabalhadores por analogia com o disposto no número 2, do artigo 368.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Organização das escalas de turnos**

1- Compete à direção da associação, auscultando a estrutura de comando, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas de turnos são organizadas mensalmente e serão afixadas até ao 20.º dia do mês anterior.

3- As escalas de turno rotativas só poderão prever mudanças de turno após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4- Quando o trabalhador regresse de um período de ausência ao serviço, independentemente do motivo, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Isenção do horário de trabalho**

1- Em situações de exercício de cargo de gestão ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos e ainda no caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do quartel da associação, esta e o trabalhador podem acordar o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste acordo coletivo.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de

descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste de acordo de empresa e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- Sempre que, durante o ano civil, o trabalhador preste mais de 175 horas de trabalho para além da duração do trabalho normal máximo anual, as horas para além destas serão pagas como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 40.º do presente acordo de empresa.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho, têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 52.<sup>a</sup> deste acordo coletivo intitulado subsídio de isenção de horário de trabalho.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Regime de substituição**

1- Compete às chefias assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas poderão ser supridas com recurso a trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a direção da associação e os seus trabalhadores.

4- A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Folga de compensação**

1- Pela prestação de trabalho nos dias de descanso semanal fixados nas escalas de turnos, os trabalhadores têm direito a gozar igual período de folga de compensação num dos três dias úteis seguintes.

2- Mediante acordo entre a direção da associação e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos mencionados no artigo anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Descanso compensatório**

1- Pela prestação de trabalho suplementar, fora dos dias de descanso semanal, os trabalhadores têm direito a um descanso compensatório, o qual, de acordo com a lei, se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho e deve ser gozado num dos 45 dias seguintes.

2- Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3- Desde que haja acordo entre a direção da associação e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de

trabalho remunerado com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal.

Cláusula 38.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar - princípios gerais**

1- Considera-se trabalho suplementar, o prestado fora do período normal de trabalho diário e semanal, excetuando-se o trabalho desenvolvido em situação de emergência.

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

3- Salvo se, por motivos atendíveis, expressamente for dispensado, o trabalhador deve prestar trabalho suplementar nos seguintes casos:

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

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

4- Não será considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de carácter geral ou coletivos acordados com os trabalhadores.

Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Condições de prestação de trabalho suplementar**

Os trabalhadores têm direito a recusar a prestação de trabalho suplementar com carácter de regularidade fora das condições de obrigatoriedade previstas neste acordo de empresa.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Limites do trabalho suplementar**

O trabalho suplementar de cada trabalhador não poderá exceder, em princípio os seguintes máximos:

a) 10 horas semanais;

b) 175 horas anuais.

Cláusula 41.<sup>a</sup>

**Remuneração do trabalho suplementar**

1- A remuneração do trabalho suplementar em dia de trabalho normal será igual à retribuição da hora normal acrescida de:

a) Primeira hora em cada dia - 25 %;

b) Horas subsequentes - 37,50 %.

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

Retribuição mensal x 12

-----  
Período normal de trabalho semanal x 52 semanas

Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Trabalho noturno**

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2- O tempo de trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 % sobre a retribuição do trabalho normal excetuando o trabalho noturno que nos termos deste documento seja também considerado trabalho suplementar. Neste caso o acréscimo sobre a retribuição normal será o resultante da aplicação do somatório das percentagens correspondentes ao trabalho suplementar e ao trabalho noturno.

Cláusula 43.<sup>a</sup>

**Trabalho suplementar em dia de descanso semanal, dia feriado e no dia de descanso complementar**

1- Poderá ser prestado trabalho suplementar 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 ou motivos de força maior.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em dia de descanso compensatório confere direito a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal e a um dia completo de descanso/folga compensatório, o qual terá lugar num dos três dias úteis seguintes ou noutra altura, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere direito, em alternativa, a um acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal ou a descanso compensatório de igual duração, cabendo a escolha à direção da associação. A opção pelo pagamento do acréscimo de 100 % sobre a remuneração do trabalho normal confere ainda ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

Cláusula 44.<sup>a</sup>

**Banco de horas**

1- Por acordo escrito entre o empregador e os trabalhadores envolvidos poderá ser instituído um horário de trabalho em regime de banco de horas.

2- O banco de horas pode ser utilizado por iniciativa do empregador ou do trabalhador mediante comunicação à parte contrária com a antecedência de três dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

3- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.

4- Para efeitos de determinação da duração média do trabalho, o período de referência é de uma semana, compreendida entre as 0 horas de segunda-feira e as 14 horas de domingo.

5- No caso de um período de trabalho diário ter o seu início num dia e fim no dia seguinte, o tempo de trabalho será considerado na semana em que o período diário teve o seu início.

6- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) é compensado com a redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo o empregador avisar o trabalhador com três dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado.

7- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de oito dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.

8- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 100 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil.

## CAPÍTULO VI

### Local de trabalho

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho habitual

Considera-se local de trabalho habitual a zona de atuação própria do corpo de bombeiros onde o trabalho deve ser prestado ou que resulte da natureza ou serviço ou das circunstâncias do contrato.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

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

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento das horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas efetuadas fora do horário e ainda, quando tal se mostre necessário por indicação da direção da associação, a alimentação e alojamento, mediante a apresentação de documentos comprovativos das despesas com os seguintes limites:

– Pequeno-almoço - 3 €

– Almoço e jantar - 7 €

– Dormida - 35 €

– Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião ou, nos termos a definir caso a caso, o valor em uso na associação por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.

3- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

a) Ajudas de custo igual a 25 % da retribuição diária;

b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos e de acordo com os limites fixados pela direção da associação, quando não sejam assegurados por esta;

c) As horas suplementares correspondentes a trajetos e esperas previstas no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos neste modelo de acordo de empresa.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Conceitos de retribuição

1- A remuneração base é determinada pelo índice corres-

pondente à categoria e escalão em que o assalariado está posicionado, nos termos dos anexos II e III deste acordo de empresa.

2- Escalão é cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de categoria da carreira.

3- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição, por cada dia de trabalho efetivo, calculado tendo como limite mínimo o valor do subsídio atribuído anualmente para os funcionários da Administração Pública.

4- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de cinco horas diárias.

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

#### Cláusula 48.<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 o Rm o valor da retribuição mensal em 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 número 1.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Estrutura indiciária

1- A remuneração mensal correspondente a cada categoria e escalão referencia-se por índices.

2- O valor do índice 100 corresponde ao salário mínimo nacional.

3- O aumento dos índices da tabela salarial em 2017 será de 2 %, sendo que existirá uma progressividade anual nos índices de 1 % até 2019.

4- A partir de 2019 os aumentos dos índices da tabela salarial serão anualmente negociados diretamente entre as partes.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias e de Natal

Para além do disposto na Lei Geral do Trabalho relativamente aos subsídios de férias e de Natal, estes subsídios beneficiarão sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que se vencerem.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno

1- A remuneração base mensal dos trabalhadores que laborem em regime de turnos rotativos diurnos e noturnos, é acrescida de um subsídio mensal de 25 % da mesma.

2- O subsídio de turno é pago apenas aos trabalhadores que trabalhem em turnos rotativos que abranjam o turno de trabalho noturno, sendo que, sempre que se verifique o seu



pagamento, não há lugar ao pagamento do acréscimo sobre a retribuição normal do trabalho noturno previsto no número 2 da cláusula 41.<sup>a</sup>

3- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos deixam de receber o respetivo subsídio.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de isenção de horário de trabalho**

O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 15 % da respetiva remuneração base mensal.

#### Clausula 53.<sup>a</sup>

##### **Prémio de insalubridade, penosidade e risco**

Todos os trabalhadores que prestem o seu serviço para a associação, com funções de socorro, bem como os trabalhadores que prestem serviço na central telefónica, têm direito ao pagamento de um prémio de insalubridade, penosidade e risco, igual a 5 % do seu vencimento base.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Prémio de formação**

O trabalhador que preste serviços efetivos de formação na associação ou em outras Instituições em representação daquela e desde que devidamente autorizado para tal, tem direito ao pagamento de um prémio de formação, igual a 25 % do seu vencimento base, enquanto o mesmo prestar efetivamente as respetivas funções de formador.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Atualização remuneratória**

A fixação e alteração das diversas componentes do sistema retributivo são objeto de negociação entre as partes outorgantes do acordo de trabalho.

## CAPÍTULO VIII

### **Suspensão da prestação de trabalho**

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

- 1- São feriados obrigatórios, os legalmente previstos.
- 2- Quaisquer dos feriados referidos no número anterior poderão ser observados em outro dia com significado local.
- 3- Poderão ser observados como feriados facultativos a Terça-Feira de Carnaval e o dia 24 de dezembro.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1- Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias remuneradas de 22 dias úteis, sendo que o período anual de férias é de 22 dias.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil an-

terior, podendo estar condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

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

4- Na falta de acordo o período de férias será marcado pela direção da associação em qualquer período do ano, salvaguardando-se, pelo menos, um período de dez dias seguidos entre os dias 1 de maio e 31 de outubro.

5- A pedido do trabalhador, as férias poderão ser repartidas por diversos períodos, desde que pelo menos um dos períodos não seja inferior a dez dias consecutivos.

6- Salvo acordo escrito em contrário com o trabalhador, o subsídio de férias deverá ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

7- A contagem da duração das férias será feita por dias úteis.

8- Na marcação das férias, sempre que possível, serão tomados em consideração os interesses dos diversos trabalhadores do mesmo agregado familiar que trabalhem na associação.

9- Será elaborado um mapa de férias, que a direção da associação afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **Modificação ou interrupção das férias por iniciativa da associação**

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 direção da associação poderá interromper o gozo das férias do trabalhador e convocá-lo a comparecer no serviço desde que, haja fundamento e com vista a evitar riscos e danos diretos sobre pessoas e equipamentos.

3- A direção da associação poderá também determinar o adiamento 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 direção da associação.

5- Não havendo acordo, a marcação será feita de acordo com o estabelecido no número 4 da cláusula anterior.

6- Se a direção da associação não fizer a marcação nos termos referidos no número anterior, caberá ao trabalhador escolher o período de férias, devendo, porém, indicá-lo à associação com a antecedência mínima de quinze dias.

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

8- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido da metade do período a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

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

1- O gozo das férias não se inicia na data prevista ou suspende-se quando o trabalhador estiver impedido de as gozar



por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, desde que haja comunicação do mesmo à direcção da associação.

2- Quando se verifique a situação de doença, o trabalhador deverá comunicar à direcção da associação o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita por estabelecimento hospitalar ou médico do Serviço Nacional de Saúde.

4- Em caso referido nos números anteriores, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, sem sujeição ao disposto no número 3, do artigo 241.º do Código do Trabalho.

5- 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 gozadas até ao termo do seu 1.º trimestre.

6- 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 impedimento, até ao dia 30 de abril.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Efeitos 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 de cessação, bem como ao respetivo subsídio.

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

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

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

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a vier exercendo cumulativamente ou a direcção da associação o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo 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 respetivos tempos serão adicionados para 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, deverá obedecer às disposições seguintes:

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

b) Quando imprevistas, as faltas justificáveis serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal nas 24 horas subsequentes ao início da ausência, sendo que a justificação em data posterior terá que ser devidamente fundamentada;

c) O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas, salvo se a direcção da associação decidir em contrário.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

São faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições indicadas no artigo 249.º do Código do Trabalho e desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas justificadas**

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

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

a) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

b) As faltas dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

c) As faltas dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) A prevista no artigo 252.º do Código do Trabalho;

e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho quando excedam 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pela direcção da associação.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual não será contado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou 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 feriado imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, constituindo tais faltas infração grave.

3- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

4- As falsas declarações relativas à justificação das faltas e as faltas injustificadas podem constituir justa causa de despedimento nos termos do disposto no artigo 351.º do Código do Trabalho.

#### 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 disposto no número seguinte e no artigo 238.º, do número 3, do Código do Trabalho.

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída:

a) Por renúncia de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano da admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do artigo. 317.º, do Código do Trabalho, a entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

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

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

6- Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nas relações nominais da associação.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Suspensão temporária do contrato de trabalho

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, doença ou acidente, mantendo-se o di-

reito ao lugar, antiguidade e demais regalias, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva 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 direção da associação 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.

## CAPÍTULO IX

### Condições particulares de trabalho

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Pode ser exercido em comissão de serviço cargo de comandante ou equivalente, diretamente dependente da direção da associação, ou ainda de funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação ao titular daqueles cargos.

2- O regime do contrato de trabalho em comissão de serviço é o que decorre da Lei Geral do Trabalho.

## CAPÍTULO X

### Disciplina

#### Cláusula 71.<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 patronal exerce o poder disciplinar direta ou indiretamente através da respetiva direção da associação e através do processo disciplinar respetivo, podendo aplicar aos trabalhadores uma das seguintes penas:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

## CAPÍTULO XI

### Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.<sup>a</sup>

**Causas de cessação**

1- Para além de outras modalidades legalmente previstas 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, mediante aviso prévio;
- e) Despedimento coletivo.

2- É proibido à direção da associação promover o despedimento sem justa causa, ou por motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ato 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 efetivamente prestado no ano da cessação e igual montante de subsídio de férias e de Natal.

**CAPÍTULO XII**

**Formação profissional**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

**Formação profissional**

1- A formação profissional é obrigatória.

2- Os planos de formação profissional são organizados pela direção da associação, por proposta do comando e deverão respeitar as necessidades da zona de atuação própria do corpo de bombeiros, a carga horária de formação, os módulos e conhecimentos adequados à promoção e progressão nas carreiras e a valorização profissional, no âmbito da legislação geral do trabalho e da legislação específica do sector.

3- As ações de formação podem ser ministradas durante o horário de trabalho ou fora do mesmo.

4- Sempre que o trabalhador adquire nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso profissional, ou escolar com interesse para a associação, tem preferência no preenchimento de vagas ou na carreira que corresponde a formação ou educação adquirida.

5- A formação obtida pelo trabalhador no âmbito do voluntariado, será sempre relevante para todos os efeitos, no âmbito da relação laboral existente entre o trabalhador e a associação.

6- O trabalhador tem direito a licenças de formação sem retribuição nos termos do disposto no artigo 317.º do Código do Trabalho.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Carácter globalmente mais favorável**

O presente acordo de empresa é globalmente mais favorável em relação aos trabalhadores por ele abrangidos do que o anteriormente em vigor, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 28 de fevereiro de 2013.

**ANEXO I**

**Conteúdos funcionais**

**Bombeiros**

Todos os elementos habilitados a desempenharem as tarefas e funções previstas nas missões dos corpos de bombeiros, previstas Decreto-Lei n.º 248/2012 de 21 de novembro.

**Comandante**

Ao comandante, único e exclusivo responsável pela forma como os seus elementos cumprem as funções que lhes estão atribuídas, pela atividade do corpo de bombeiros no que respeita à gestão técnica e operacional dos recursos humanos e materiais disponíveis, nomeadamente em matéria de conservação e utilização dos equipamentos, instrução e disciplina do pessoal do referido corpo de bombeiros, compete especialmente:

- a) Promover a instrução, preparando os elementos do corpo ativo para o bom desempenho das suas funções;
- b) Garantir a disciplina e o correto cumprimento dos deveres funcionais pelo pessoal sob o seu comando;
- c) Estimular o espírito de iniciativa dos elementos do corpo ativo, exigindo a todos completo conhecimento e bom desempenho das respetivas funções;
- d) Dirigir a organização do serviço quer interno quer externo;
- e) Elaborar estatísticas, relatórios e pareceres sobre assuntos que julgar convenientes para melhorar a eficiência dos serviços a seu cargo;
- f) Providenciar pela perfeita conservação e manutenção do material;
- g) Empregar os meios convenientes para conservar a saúde do pessoal e higiene do aquartelamento;
- h) Conceder licenças e dispensas, segundo a conveniência do serviço, observada a lei;
- i) Fazer uma utilização judiciosa de todas as dependências do aquartelamento;
- j) Assumir o comando das operações nos locais de sinistro, sempre que o julgar conveniente;
- k) Estudar e propor as providências necessárias para prevenir os riscos de incêndio ou reduzir as suas consequências;
- l) Propor a aquisição dos materiais julgados necessários para o desempenho das missões, de forma a acompanhar as evoluções técnicas e as necessidades de segurança da zona e do pessoal;
- m) Promover a formação profissional do pessoal em conformidade com as tarefas que lhe podem ser atribuídas, procurando conservar sempre vivos os sentimentos de honra, de dever e de serviço público;
- n) Desenvolver a iniciativa do pessoal, fomentando que todos conheçam pormenorizadamente as suas funções, de forma a assegurar que as missões serão executadas de uma maneira rápida, metódica, eficiente e prudente;
- o) Assegurar a colaboração com os órgãos de Proteção Civil;

p) Propor os louvores e condecorações do pessoal sob a sua direção;

q) Fazer parte dos júris dos concursos de promoção e classificação nas provas de acesso às diferentes categorias do quadro para que for nomeado.

## 2.º comandante

Ao 2.º comandante - Compete-lhe:

a) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

b) Secundar o comandante em todos os atos de serviço;

c) Estabelecer a ligação entre o comandante e os vários órgãos de execução;

d) Estar sempre apto a assegurar a continuidade do serviço, mantendo-se permanentemente informado acerca dos objetivos fixados para o cumprimento das missões;

e) Desempenhar tarefas específicas que se revistam carentes de elevada responsabilidade;

f) Substituir o comandante nos seus impedimentos, dentro dos limites de competência que lhe venha a ser atribuída;

g) Zelar pelo cumprimento da lei, das instruções, ordens de serviço e das demais disposições regulamentares;

h) Fiscalizar a observância das escalas de serviço;

i) Fiscalizar o serviço de instrução e a manutenção da disciplina dentro do quartel;

j) Apresentar a despacho do comandante toda a correspondência dirigida a este e dar as necessárias instruções para o seu conveniente tratamento;

k) Propor ao comandante as medidas que julgar necessárias para o melhor funcionamento dos serviços;

l) Chefiar diretamente todos os serviços de secretaria do corpo de bombeiros;

m) A guarda de todos os artigos em depósito;

n) Comparecer nos locais de sinistro importantes assumindo a direção dos mesmos se for caso disso;

o) Propor as medidas que entender necessárias para o correto funcionamento das diversas atividades da corporação;

p) Colaborar na supervisão de todos os serviços da corporação.

## Adjunto de comando

Ao adjunto de comando - Compete-lhe:

a) Coadjuvar o comandante nas funções por este delegadas;

b) Desempenhar as funções que competem ao comandante, nas suas faltas e impedimentos;

c) Acionar as atividades da corporação de acordo com a programação e as determinações aprovadas pelo comando;

d) Apresentar ao comando relatórios sobre o funcionamento de serviços concretos, quando solicitado ou por iniciativa própria;

e) Comparecer em todos os sinistros para que for chamado, assumindo a direção dos trabalhos, se for caso disso;

f) Providenciar a manutenção da higiene e salubridade dos quartéis;

g) Garantir a disciplina, exigindo o cumprimento da lei, dos regulamentos, das NEP e de outras normas em vigor;

h) Desenvolver e orientar os conhecimentos técnicos do

pessoal, procurando formular juízos corretos quanto aos seus méritos e aptidões especiais e prestar-lhe apoio nas dificuldades;

i) Dirigir o serviço de justiça do corpo de bombeiros, elaborando processos que venham a ser instruídos;

j) Passar revistas ao fardamento, viaturas, equipamentos e demais material do quartel sob a sua supervisão;

k) Cumprir e fazer cumprir todas as determinações emanadas pelo comando;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

## Bombeiro nível VIII

Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

## Bombeiro nível VII

Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras atividades de proteção civil,



no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível VI

Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível V

Compete o desempenho dos cargos da estrutura de comando do corpo de bombeiros e, designadamente:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio

e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível IV

Compete-lhe:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível III

É o auxiliar direto e imediato do bombeiro nível IV, competindo-lhe especialmente, além das funções de chefe de viatura, as seguintes:

a) A prevenção e o combate a incêndios;

b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;

c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;

d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;

e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;

f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;

g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;

h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;



vas entidades detentoras;

i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível II

Compete-lhe:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abaloamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro nível I

Compete-lhe:

- a) A prevenção e o combate a incêndios;
- b) O socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abaloamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- d) O socorro e transporte de acidentados e doentes, incluindo a urgência pré-hospitalar, no âmbito do sistema integrado de emergência médica;
- e) A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros;
- f) A participação em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- g) O exercício de atividades de formação e sensibilização, com especial incidência para a prevenção do risco de incêndio e acidentes junto das populações;
- h) A participação em outras ações e o exercício de outras atividades, para as quais estejam tecnicamente preparados e se enquadrem nos seus fins específicos e nos fins das respetivas entidades detentoras;
- i) A prestação de outros serviços previstos nos regulamentos internos e demais legislação aplicável.

#### Bombeiro estagiário

Ao bombeiro estagiário tem como principal atividade di-

ligenciar conhecer o funcionamento do corpo de bombeiros, as suas missões e tradições, bem como assimilar os conhecimentos, métodos de trabalho e técnicas que lhe forem sendo transmitidas, e ainda integrar-se progressivamente na vida do corpo de bombeiros. Compete-lhe ainda:

- a) Participar empenhadamente em todas as ações de formação e do estágio;
- b) Executar correta e rapidamente as tarefas que lhe forem cometidas;
- c) Obter aproveitamento positivo em todos os módulos da formação;
- d) Promover um relacionamento e usar de urbanidade com superiores e camaradas;
- e) Ser assíduo e pontual;
- f) Desempenhar a função de instruendo de dia, conforme o estabelecido em NEP.

#### Funções complementares

Para além das funções inerentes a cada uma das categorias da carreira de bombeiro, podem os trabalhadores, sem prejuízos daquelas, serem incumbidos cumulativamente do exercício de funções necessárias à atividade do corpo de bombeiros, desde que estejam para elas devidamente habilitados:

- a) Coordenador de serviços;
- b) Motorista;
- c) Operador de comunicações;
- d) Encarregado da logística;
- e) Encarregado do serviço automóvel;
- f) Mecânico;
- g) Eletricista auto;
- h) Tripulante de ambulância;
- i) Formador;
- j) Mergulhador;
- k) Nadador salvador;
- l) Administrativos;
- m) Auxiliar de serviços gerais;
- n) Equipas de intervenção permanentes.

#### Coordenador de serviços

Compete-lhe:

- a) Apoiar o comandante e o 2.º comandante no exercício das suas funções;
- b) Superintender a atividade dos trabalhadores na área logística e administrativa;
- c) Estudar e elaborar o plano de recursos;
- d) Garantir o levantamento e registo dos meios e recursos da associação;
- e) Gerir a aquisição de bens e serviços em articulação e de acordo com as ordens diretamente emanadas pela direção da associação;
- f) Planear e garantir a correta aplicação do sistema de avaliação de desempenho;
- g) Tomar conhecimento de toda situação de serviços que os trabalhadores estão a efetuar e do modo como estão a ser realizados;
- h) Verificar diariamente a assiduidade dos trabalhadores de forma a que seja assegurado o socorro e o cumprimento dos

serviços prestados pela associação;

i) Comunicar ao sr. comandante todas as situações extraordinárias que ocorram no corpo de bombeiros e que ponham em causa a sua operacionalidade;

j) Representar a associação e comando da associação em todas as situações para que for devidamente mandatado;

k) Zelar pela salvaguarda de todo o património da associação;

l) Zelar pelo cumprimento por parte dos trabalhadores de todas as ordens e diretrizes emanadas pela direção da associação ou pelo comando;

m) Zelar pelo cumprimento dos interesses da associação;

n) Cumprir todas as ordens publicadas e dadas por superiores.

#### Motorista

##### Compete-lhe:

a) Conduzir a viatura e a respetiva guarnição o mais rapidamente possível aos locais de sinistro, observando o disposto no Código da Estrada;

b) Operar nos sinistros a bomba da sua viatura;

c) Manter a viatura em perfeito estado de conservação e limpeza;

d) Verificar, ao entrar de serviço, os níveis de combustível, óleo, água, óleo de travões, valvulinas e embraiagem, e detetar eventuais fugas;

e) Verificar o equipamento, instrumentos, suspensão, direção, pressão dos pneus, tensão de correias, densidade e nível do eletrólito e falhas de funcionamento, se necessário através de uma pequena rodagem;

f) Comunicar ao subchefe e encarregado do serviço automóvel as deficiências que encontrar;

g) Utilizar com as moto-bombas, moto serras, compressores, exaustores e outro material do mesmo tipo, procedimento idêntico ao descrito para com as viaturas;

h) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção do corpo de bombeiros.

#### Operador de comunicações

##### Compete-lhe:

a) Conhecer pormenorizadamente o funcionamento, capacidade e utilização de todos os aparelhos, materiais e equipamentos existentes na central, viaturas e nos postos de comunicações do corpo de bombeiros;

b) Manusear com destreza e segurança os equipamentos em uso na central de comunicações;

c) Conhecer profundamente as características da zona de intervenção, particularmente de trânsito, condicionamentos eventualmente existentes quanto ao acesso das viaturas de socorro e outros fatores que possam prejudicar a rápida intervenção da associação;

d) Conhecer o material de ordenança planeado para os diversos pontos sensíveis;

e) Permanecer vigilante durante o seu turno de serviço;

f) Receber e registar os pedidos de serviço;

g) Acionar a saída de material, através de alarme ou de comunicação interna, em caso de intervenção, indicando imediatamente o local e outras indicações que facilitem a preparação do plano de ação, estabelecido ou a estabelecer pelo graduado de serviço;

h) Responder a todas as chamadas com clareza e correção;

i) Efetuar com celeridade todas as comunicações necessárias e regulamentares;

j) Manter-se permanentemente em escuta sempre que se encontrem viaturas em serviço exterior, informando o graduado de serviço à central e o chefe de serviço do evoluir permanente da situação;

k) Proceder ao registo de todos os movimentos, através dos meios e da documentação estabelecidos;

l) Não permitir a entrada na central de qualquer pessoa não autorizada;

m) Fazer as verificações e os toques determinados;

n) Manter em perfeito estado de conservação e de limpeza todos os aparelhos, materiais, equipamentos e dependências da central de comunicações;

o) Comunicar ao graduado de serviço à central de alerta e comunicações todas as deficiências verificadas.

#### Encarregado da logística

##### Compete-lhe:

1- O encarregado da logística é genericamente responsável pelas existências da sua arrecadação e tem os seguintes deveres:

a) Manter em perfeito estado de conservação, de limpeza e arrumação todas as instalações e materiais à sua responsabilidade;

b) Não utilizar nem permitir que se utilizem os materiais da sua responsabilidade para fins distintos daqueles a que se destinam;

c) Não permitir a saída ou utilização de qualquer material da sua arrecadação, sem a necessária autorização e registo;

d) Proceder com regularidade à conferência e inventariação das existências;

e) Registar em livro próprio todos os movimentos efetuados de forma individual e pormenorizada;

f) Comunicar atempadamente ao comando a previsão das necessidades.

2- Na nomeação de um encarregado da logística para impedimentos será dada preferência ao pessoal competente que se encontre por recomendação médica para serviços moderados ou com percentagem de diminuição física impeditiva do serviço operacional.

3- Um encarregado da logística pode ser responsável por mais do que uma arrecadação.

#### Encarregado do serviço automóvel

##### Compete-lhe:

a) Tomar conhecimento, pelos motoristas, dos resultados dos ensaios diários das viaturas;

b) Providenciar a substituição de viaturas que careçam reparação;

c) Informar atempadamente os serviços logísticos dos atos que praticar ou de qualquer ocorrência excecional que não

tenha meios para resolver;

d) Verificar frequentemente o estado de conservação, limpeza e funcionamento de viaturas e ferramentas;

e) Retirar as ferramentas e os equipamentos amovíveis das viaturas que vão entrar na oficina, depositando-as na arrecadação competente;

f) Instalar as ferramentas e os equipamentos nas viaturas que voltam ao serviço, na presença do motorista e de acordo com a relação da carga;

g) Elaborar mapas de consumo de combustíveis e lubrificantes, quilómetros percorridos e horas de trabalho das viaturas e enviá-los à secretaria do comando até ao dia 5 do mês seguinte;

h) Elaborar semanalmente o mapa de situação de viaturas.

1- Na nomeação do encarregado do serviço automóvel para impedimento será dada preferência a um subchefe ou bombeiro de 1.ª classe de competência reconhecida e que já tenha desempenhado funções de motorista.

#### Mecânico

Compete-lhe:

a) Fazer a manutenção e controlo de máquinas e motores;

b) Afinar, ensaiar e conduzir em experiência as viaturas reparadas;

c) Informar e dar pareceres sobre o funcionamento, manutenção e conservação dos equipamentos da sua responsabilidade, que controla;

d) Zelar pelo bom funcionamento dos equipamentos, cumprindo programas de utilização, rentabilizando-os de acordo com as normas técnicas;

e) Apoiar a instalação, montagem e reparação dos equipamentos.

#### Electricista auto

Compete-lhe:

a) Instalar, afinar, reparar e efetuar a manutenção de aparelhagem e circuitos elétricos em veículos automóveis e similares;

b) Ler e interpretar esquemas e especificações técnicas;

c) Instalar circuitos e aparelhagem elétrica, nomeadamente, de sinalização acústica e luminosa, iluminação interior e exterior, ignição e arranque do motor e de acumulação e distribuição de energia elétrica;

d) Localizar e determinar as deficiências de instalação e de funcionamento;

e) Substituir ou reparar platinados, reguladores de tensão, motores de arranque ou outros componentes elétricos avariados;

f) Ensaiar os diversos circuitos e aparelhagem;

g) Realizar afinações e reparações nos elementos mecânicos na sequência das reparações e afinações dos circuitos elétricos.

#### Tripulante de ambulância

Compete-lhe:

a) Transportar feridos e doentes e prestar-lhes os primeiros socorros, deslocando-se ao local onde estes se encontram;

b) Imobilizar membros fraturados ou deslocados com dis-

positivos especiais ou talas apropriadas ou improvisadas;

c) Tomar os devidos cuidados noutros tipos de fraturas;

d) Estancar hemorragias, ministrar respiração artificial e prestar outros socorros de urgência;

e) Deitar o doente na maca ou sentá-lo numa cadeira apropriada, com os cuidados exigidos pelo seu estado e acompanhá-lo numa ambulância a um estabelecimento hospitalar;

f) Imobilizar os membros fraturados e estanca hemorragias, consoante as medidas de urgência a adotar;

g) Contactar com os socorros públicos, nomeadamente hospitais e bombeiros, solicitando a colaboração dos mesmos;

h) Colaborar na colocação, com os devidos cuidados, do acidentado na maca e acompanha-o na ambulância durante o trajeto para o estabelecimento hospitalar.

#### Formador

Compete-lhe:

Planear e preparar a formação dos bombeiros de acordo com a necessidade do corpo de bombeiros;

Analisar e desenvolver conteúdos programáticos formativos;

Constituir dossiers das ações de formação;

Definir os objetivos da formação;

Elaborar planos de sessão;

Acompanhar as ações de formação;

Avaliar as ações de formação;

Propor ao comando planos de formação anuais.

#### Mergulhador

Compete-lhe:

Busca e recuperação de pessoas;

Busca e recuperação de animais;

Busca e recuperação de bens;

Busca e recuperação de viaturas;

Busca e recuperação de objetos a pedido das autoridades;

Manutenção de barcos e equipamentos específicos ao mergulho.

#### Funções de nadador salvador

Compete-lhe:

a) Prestar serviço de vigilância e salvamento aos utentes das piscinas e ou praias;

b) Zelar pela limpeza e conservação dos meios operativos e instalações.

#### Chefe de serviços administrativos

Compete-lhe:

a) Coordenar, orientar e supervisionar as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à direção;

b) Distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura e gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e

progressão nas respetivas carreiras;

- c) Afere as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários, bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação;
- d) Controla a assiduidade dos funcionários.

Assistente administrativo principal:

Compete-lhe:

- a) Executar trabalhos de registo, planeamento e tratamento de informações relativas aos serviços de secretariado;
- b) Executar operações de caixa;
- c) Ordenar e tratar dados contabilísticos, estatísticos e financeiros;
- d) Elaborar inventários de mercadorias, matérias primas e outros materiais;
- e) Assegurar serviços de biblioteca;
- f) Assegurar o serviço de centrais de telecomunicações;
- g) Coordenar outros trabalhadores.

Assistente administrativo:

Compete-lhe:

- b) Desenvolver funções que se enquadrem em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo e secretaria da estrutura de comando;
- c) Assegurar a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- d) Assegurar trabalhos de dactilografia, tratar informação recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;
- e) Recolher, examinar e conferir elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;
- f) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços.

Auxiliar de serviços gerais

Compete-lhe:

- a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
- b) Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- c) Auxiliar a execução de cargas e descargas;
- d) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
- e) Executar outras tarefas simples não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Equipas de intervenção permanentes

Compete-lhe:

O cumprimento do estipulado no âmbito da Portaria n.º 1358/2007, de 15 de outubro, nomeadamente, o referido no

seu artigo 2.º:

- a) Combate a incêndios;
- b) Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abaloamentos e em todos os acidentes ou catástrofes;
- c) Socorro a naufragos;
- d) Socorro complementar, em segunda intervenção, desencarceramento ou apoio a sinistrados no âmbito da urgência pré-hospitalar, não podendo substituir-se aos acordos com a autoridade nacional de emergência médica;
- e) Minimização de riscos em situações de previsão ou ocorrência de acidente grave;
- f) Colaboração em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que são cometidas aos corpos de bombeiros;
- g) Os elementos que constituem as EIP desempenham ainda, outras tarefas de âmbito operacional, incluindo planeamento, formação, reconhecimento dos locais de risco e das zonas críticas, preparação física e desportos, limpeza e manutenção de equipamento, viaturas e instalações, sem prejuízo da prontidão e socorro.

ANEXO II

Carreira de bombeiro  
Índice 100 = 530,00 €

Categoria	Escalaes				
	1	2	3	4	5
Bombeiro nível VIII	225 1 192,50 €	230 1 219,00 €	235 1 245,50 €		
Bombeiro nível VII	210 1 113,00 €	215 1 139,50 €	220 1 166,00 €		
Bombeiro nível VI	195 1 033,50 €	200 1 060,00 €	205 1 086,50 €		
Bombeiro nível V	170 901,00 €	180 954,00 €	190 1 007,00 €	195 1 033,50 €	
Bombeiro nível IV	160 848,00 €	165 874,50 €	170 901,00 €	175 927,50 €	
Bombeiro nível III	130 689,00 €	135 715,50 €	140 742,00 €	145 768,50 €	150 795,00 €
Bombeiro nível II	120 636,00 €	125 662,50 €	130 689,00 €	135 715,50 €	140 742,00 €



Bombeiro nível I	105 556,50 €	110 583,00 €	115 609,50 €	120 636,00 €	125 662,50 €
Bombeiro estagiário	100 530,00 €				

- 1- A remuneração do cargo de comandante é fixada no escalão 3 da categoria de bombeiro nível VIII, acrescida de 25 % pela isenção de horário de trabalho.
- 2- A remuneração de 2.º comandante é fixada em 85 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida em 20 % pela isenção de horário de trabalho.
- 3- A remuneração do cargo de adjunto de comando é fixada em 70 % da remuneração base do cargo de comandante, acrescida de 15 % pela isenção de horário de trabalho.

ANEXO III

Regulamento da avaliação do desempenho

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito de aplicação

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

As disposições seguintes regulamentam o sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da Associação Humanitária dos Bombeiros de Reguengos de Monsaraz.

CAPÍTULO II

Estrutura e conteúdo do sistema de avaliação de desempenho

SECÇÃO I

Componentes para a avaliação

Artigo 2.º

Componentes para a avaliação

A avaliação de desempenho integra as seguintes componentes:

a) Objetivos;

b) Competências comportamentais;

Atitude pessoal.

Artigo 3.º

Objetivos

1- A avaliação dos objetivos visa comprometer os trabalhadores com os objetivos estratégicos da organização e res-

- ponsabilizar pelos resultados, promovendo uma cultura de qualidade, responsabilização e otimização de resultados, de acordo com as seguintes regras:
- a) O processo de definição de objetivos e indicadores de medida, para os diferentes trabalhadores, é da responsabilidade de direção da associação, depois de ouvido o comandante e consta da ficha de avaliação em anexo;
- b) Os objetivos devem ser acordados entre avaliador e avaliado no início do período da avaliação prevalecendo, em caso de discordância, a posição, do avaliador;
- c) A definição dos objetivos deve ser clara e dirigida aos principais resultados a obter pelo colaborador no âmbito do plano de atividades do respetivo serviço.
- 2- De acordo com os indicadores de medida de concretização previamente estabelecidos, cada objetivo é aferido em quatro níveis, e de acordo com as pontuações que constam da ficha de avaliação.
- 3- A avaliação desta componente resulta da média ponderada dos níveis atribuídos.

Artigo 4.º

Competências comportamentais

A avaliação das competências comportamentais visa promover o desenvolvimento e qualificação dos trabalhadores, maximizar o seu desempenho e promover uma cultura de excelência e qualidade, de acordo com as seguintes regras:

a) As competências são definidas em função dos diferentes grupos profissionais de forma a garantir uma melhor adequação dos fatores de avaliação às exigências específicas de cada realidade;

b) O avaliado deve ter conhecimento, no início do período de avaliação, das competências exigidas para a respetiva função, assim como da sua ponderação.

Artigo 5.º

Atitude pessoal

A avaliação da atitude pessoal visa a apreciação geral da forma como a atividade foi desempenhada pelo avaliado, incluindo aspetos como o esforço realizado, o interesse e a motivação demonstrados.

SECÇÃO II

Sistema de classificação

Artigo 6.º

Escala de avaliação

O resultado global da avaliação de cada uma das componentes do sistema de avaliação de desempenho é expresso na escala de 0 a 20 devendo a classificação ser atribuída pelo avaliador em números inteiros e corresponde às seguintes menções qualitativas:

Muito Bom - de 16 a 20;

Bom - 13 a 16;

Médio - 10 a 13;

Fraco - Inferior a 10.

#### Artigo 7.º

##### Expressão da avaliação final

1- A avaliação global resulta das pontuações obtidas em cada uma das componentes do sistema de avaliação ponderadas nos termos do artigo anterior e expressa através da classificação qualitativa e quantitativa constante da escala de avaliação referida no artigo 6.º deste regulamento.

#### Artigo 8.º

##### Diferenciação de mérito e excelência

1- A atribuição de percentagens máximas deve ser do conhecimento de todos os avaliados.

2- A atribuição da classificação de Muito Bom implica fundamentação que evidencie os fatores que contribuíram para o resultado final.

3- A atribuição da classificação de Excelente deve ainda identificar os contributos relevantes para o serviço, tendo em vista a sua inclusão na base de dados sobre boas práticas.

#### Artigo 9.º

##### Fichas de avaliação

A ficha de avaliação, é a que se encontra junta como anexo.

### CAPÍTULO III

## Competência para avaliar e homologar

#### Artigo 10.º

##### Intervenientes no processo de avaliação

Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada organismo:

- a) Os avaliadores;
- b) O conselho da avaliação;
- c) O dirigente máximo do respetivo serviço ou organismo.

#### Artigo 11.º

##### Avaliadores

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou do funcionário que possua responsabilidades de coordenação sobre o avaliado, cabendo ao avaliador:

- a) Verificar se os seus colaboradores são conhecedores dos objetivos fixados e constantes da ficha de avaliação;
- b) Avaliar anualmente os seus colaboradores diretos, cumprindo o calendário de avaliação;
- c) Assegurar a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- d) Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento.

2- Só podem ser avaliadores os superiores hierárquicos imediatos ou os funcionários com responsabilidades de coordenação sobre os avaliados que, no decurso do ano a que se refere a avaliação, reúnam o mínimo de seis meses de con-

tacto funcional com o avaliado.

3- Nos casos em que não estejam reunidas as condições previstas no número anterior é avaliador o superior hierárquico de nível seguinte ou, na ausência deste, o conselho da avaliação.

#### Artigo 12.º

##### Conselho da avaliação

1- Junto da direção da associação, funciona um conselho da avaliação, ao qual compete:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho;
- b) Garantir a seletividade do sistema de avaliação, cabendo-lhe validar as avaliações finais iguais ou superiores a Muito Bom;
- c) Emitir parecer sobre as reclamações dos avaliados;
- d) Proceder à avaliação de desempenho nos casos de ausência de superior hierárquico.

2- O conselho da avaliação é presidido pelo presidente da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Reguengos de Monsaraz, integra todos os chefes ou coordenador de serviços e o comandante do corpo de bombeiros.

3- Participa ainda nas reuniões do conselho da avaliação, em qualquer circunstância, o delegado sindical eleito, ou representante por ele indicado.

5- O regulamento de funcionamento do conselho da avaliação deve ser elaborado no início de cada período de avaliação.

#### Artigo 13.º

##### Dirigente máximo do serviço

1- Para efeitos de aplicação do presente regulamento, considera-se dirigente máximo do serviço o titular do cargo de presidente da direção da associação.

2- Compete ao dirigente máximo do serviço:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas da associação;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente regulamento;
- c) Homologar as avaliações anuais;
- d) Decidir das reclamações dos avaliados, após parecer do conselho da avaliação;
- e) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho.

3- Quando o dirigente máximo não homologar as classificações atribuídas, deverá ele próprio, mediante despacho fundamentado, estabelecer a classificação a atribuir.

### CAPÍTULO IV

## Processo de avaliação do desempenho

### SECÇÃO I

#### Modalidades

#### Artigo 14.º

##### **Avaliação ordinária**

A avaliação ordinária respeita aos trabalhadores que contem, no ano civil anterior, mais de seis meses de serviço efetivo prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador e reporta-se ao tempo de serviço prestado naquele ano e não avaliado.

#### Artigo 15.º

##### **Avaliação extraordinária**

1- São avaliados extraordinariamente os trabalhadores não abrangidos no artigo anterior que só venham a reunir o requisito de seis meses de contacto funcional com o avaliador competente durante o ano em que é feita a avaliação e até 30 de junho, devendo o interessado solicitá-la por escrito ao dirigente máximo do serviço no decurso do mês de junho.

2- A avaliação extraordinária obedece à tramitação prevista para a avaliação ordinária, salvo no que diz respeito às datas fixadas, sem prejuízo da observância dos intervalos temporais entre cada uma das fases do processo.

#### Artigo 16.º

##### **Casos especiais**

1- Aos trabalhadores que exerçam cargo ou funções de reconhecido interesse público, bem como atividade sindical, a classificação obtida no último ano imediatamente anterior ao exercício dessas funções ou atividades reporta-se, igualmente, aos anos seguintes relevantes para efeitos de promoção e progressão.

2- No caso de no ano civil não decorrer processo de avaliação de desempenho por parte da associação, aos seus trabalhadores será sempre atribuída a avaliação de Bom.

#### Artigo 17.º

##### **Suprimento da avaliação**

1- Quando o trabalhador permanecer em situação que inviabilize a atribuição de avaliação ordinária ou extraordinária e não lhe for aplicável o disposto no artigo anterior, terá lugar adequada ponderação do currículo profissional relativamente ao período que não foi objeto de avaliação, para efeitos de apresentação a concurso de promoção ou progressão nos escalões.

2- O suprimento previsto no número anterior será requerido ao júri do concurso, no momento da apresentação da candidatura, nos termos previstos no respetivo aviso de abertura, ou ao dirigente máximo do serviço, quando se complete o tempo necessário para a progressão no escalão.

#### Artigo 18.º

##### **Ponderação curricular**

1- Na ponderação do currículo profissional, para efeitos do artigo anterior, são tidos em linha de conta:

- a) As habilitações académicas e profissionais do interessado;
- b) As ações de formação e aperfeiçoamento profissional

que tenha frequentado, com relevância para as funções que exerce;

c) O conteúdo funcional da respetiva categoria e, bem assim, de outros cargos que tenha exercido e as avaliações de desempenho que neles tenha obtido;

d) A experiência profissional em áreas de atividade de interesse para as funções atuais.

2- A ponderação curricular será expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação quantitativa e qualitativa a que se refere o artigo 6.º

3- Nos casos de atribuição de classificação igual a Muito Bom, há lugar a fundamentação da mesma, nos termos previstos no artigo 9.º

## SECÇÃO II

### **Do processo**

#### Artigo 19.º

##### **Periodicidade**

A avaliação do desempenho é anual e o respetivo processo terá lugar nos meses de janeiro a março, sem prejuízo do disposto no presente diploma para a avaliação extraordinária.

#### Artigo 20.º

##### **Confidencialidade**

1- O processo da avaliação do desempenho tem carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador ser arquivados no respetivo processo individual.

2- Todos os intervenientes no processo, exceto o avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é divulgado na associação o resultado global da avaliação contendo o número das menções qualitativas atribuídas por grupo profissional, bem como o número de casos em que se verificou avaliação extraordinária ou suprimento de avaliação.

## SECÇÃO III

### **Fases do processo**

#### Artigo 21.º

##### **Fases do processo**

O processo de avaliação comporta as seguintes fases:

- a) Auto-avaliação;
- b) Avaliação prévia;
- c) Harmonização das avaliações de desempenho;
- d) Entrevista com o avaliado;
- e) Homologação;
- f) Reclamação para o dirigente máximo do serviço;
- g) Recurso hierárquico.

#### Artigo 22.º

##### **Autoavaliação**

1- A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e fomentar o relacionamento com o

superior hierárquico de modo a identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A autoavaliação tem carácter preparatório da entrevista de avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação de desempenho.

3- A autoavaliação concretiza-se através do conhecimento da ficha de avaliação a partir de 5 de janeiro, devendo esta ser presente ao avaliador no momento da entrevista.

4- Nos processos de avaliação extraordinária, o conhecimento da ficha de avaliação será feito pelo avaliado nos primeiros cinco dias úteis do mês de julho.

#### **Artigo 23.º**

##### **Avaliação prévia**

A avaliação prévia consiste no conhecimento da ficha de avaliação do desempenho pelo avaliador, a realizar entre 5 e 20 de janeiro, com vista à sua apresentação na reunião de harmonização das avaliações.

#### **Artigo 24.º**

##### **Harmonização das avaliações**

1- Entre 21 e 31 de janeiro realizam-se as reuniões do conselho da avaliação tendo em vista a harmonização das avaliações.

#### **Artigo 25.º**

##### **Entrevista de avaliação**

Durante o mês de fevereiro realizam-se as entrevistas individuais dos avaliadores com os respetivos avaliados, com o objetivo de analisar a autoavaliação do avaliado, dar conhecimento da avaliação feita pelo avaliador e de estabelecer os objetivos a prosseguir pelos avaliados nesse ano.

#### **Artigo 26.º**

##### **Homologação**

As avaliações de desempenho ordinárias devem ser homologadas até 15 de março.

#### **Artigo 27.º**

##### **Reclamação**

1- Após tomar conhecimento da homologação da sua avaliação, o avaliado pode apresentar reclamação por escrito, no prazo de cinco dias úteis, para o dirigente máximo do serviço.

2- A decisão sobre a reclamação será proferida no prazo máximo de 15 dias úteis, dependendo de parecer prévio do conselho da avaliação.

3- O conselho da avaliação pode solicitar, por escrito, a avaliadores e avaliados, os elementos que julgar convenientes.

#### **Artigo 28.º**

##### **Recurso**

1- Da decisão final sobre a reclamação cabe recurso hierárquico para o conselho de avaliação, a interpor no prazo de cinco dias úteis contado do seu conhecimento.

2- A decisão deverá ser proferida no prazo de 10 dias úteis

contados da data de interposição de recurso, devendo o processo de avaliação encerrar-se a 30 de abril.

3- O recurso não pode fundamentar-se na comparação entre resultados de avaliações.

## **CAPÍTULO V**

### **Formação**

#### **Artigo 29.º**

##### **Necessidades de formação**

1- Devem ser identificados no final da avaliação um máximo de três tipos de acções de formação de suporte ao desenvolvimento do trabalhador.

2- A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos funcionários à exigência das funções que lhes estão atribuídas, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

## **CAPÍTULO VI**

### **Avaliação dos dirigentes**

#### **Artigo 30.º**

##### **Regime especial**

A avaliação dos chefes, coordenadores de serviço e corpo de comando, visa promover o reforço e desenvolvimento das competências de gestão e comportamentos de liderança, devendo adequar-se à diferenciação da função, de acordo com as especialidades constantes do presente capítulo.

#### **Artigo 31.º**

##### **Componentes da avaliação**

A avaliação é efetuada através da utilização da ficha de avaliação que se encontra em anexo a este regulamento.

#### **Artigo 32.º**

##### **Avaliadores**

1- A competência para avaliar cabe ao superior hierárquico imediato.

2- Não há lugar à intervenção do conselho coordenador da avaliação, salvo em caso de reclamação.

3- A apreciação das reclamações da avaliação dos dirigentes é feita em conselho da avaliação restrito, composto apenas pelos dirigentes de nível superior da associação e pelo dirigente máximo do departamento responsável pela organização e recursos humanos, quando se trate de serviço partilhado.

4- Em caso de impedimento do avaliador, a competência cabe ao superior hierárquico seguinte.

#### **Artigo 33.º**

##### **Início da avaliação**

No 2.º ano da comissão de serviço, a avaliação ordinária



só terá lugar quando o início de funções ocorra antes de 1 de junho, não havendo recurso a avaliação extraordinária.

## Artigo 34.º

## Efeitos da avaliação

1- A renovação da comissão de serviço depende da classificação mínima de Bom no último ano da respectiva comissão de serviço.

2- Os resultados da avaliação de desempenho contam para a evolução na carreira de origem, de acordo com as regras e os critérios de promoção e progressão aplicáveis.

## CAPÍTULO VII

## Gestão e acompanhamento do sistema de avaliação do desempenho

## Artigo 35.º

## Monitorização e controlo

1- No final do período de avaliação, o conselho de avaliação deve apresentar à assembleia geral, o relatório anual dos resultados da avaliação do desempenho, sem referências nominativas, que evidencie o cumprimento das regras estabelecidas no presente regulamento, nomeadamente através da indicação das classificações atribuídas pelos diferentes grupos profissionais.

## Artigo 36.º

## Base de dados

Os relatórios referidos no artigo anterior serão mantidos em suporte informático, para tratamento estatístico e constituição de uma base de dados específica do sistema de avaliação do desempenho dos trabalhadores da associação.

[illegible]

## ANEXO V

## Regulamento de uso de veículos

## SECÇÃO I

## Disposições gerais

## Artigo 1.º

### Objeto

O presente regulamento disciplina a gestão e utilização dos veículos da Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Reguengos de Monsaraz.

## SECCÃO II

## Veículos da AHBVRM

## SUBSECÇÃO I

## Disposições gerais

## Artigo 2.º

### Veículos da AHBVRM

1- Para efeitos do presente regulamento, consideram-se veículos da AHBVRM, todos os que sejam propriedade da AHBVRM, ou que, a qualquer título, se encontrem afetos à prossecução das suas atribuições.

### Artigo 3.º

#### Tipologias de veículos

Os veículos da AHBVRM, integram-se nas seguintes tipologias:

a) Veículos ligeiros de serviços gerais, destinados à satisfação de necessidades de transporte, normais e regulares, de pessoas e bens dos serviços da associação;

b) Veículos especiais, os quais se destinam à satisfação de necessidades de transporte específicas e diferenciadas, designadamente, afetos ao transporte de doentes em situações de urgência e de emergência, situações de exceção ou catástrofe, situações de risco nuclear, radiológico, biológico e ou químico;

c) Veículos especiais, de combate a incêndios, florestais e urbanos.

## SUBSECÇÃO II

### Gestão da frota

#### Artigo 4.º

##### Objetivos da gestão da frota

1- A gestão da frota dos veículos da AHBVRM, compete à direção, a cuja atribuição se encontrar acometida, estando atualmente entregue ao secretário adjunto da direção e ao comandante, tendo em vista a responsabilização das respetivas aquisições, locações, utilizações, manutenções e reparações, e uma melhor e maior rentabilização das mesmas.

2- A gestão da frota subordina-se a critérios de racionalidade económica, nomeadamente no que respeita a preço, custos de manutenção e reparação e consumo, e ainda a critérios de racionalidade e de operacionalidade no que diz respeito à sua utilização.

## SUBSECÇÃO III

### Utilização dos veículos

#### Artigo 5.º

##### Utilização

1- Os veículos da AHBVRM, apenas podem ser utilizados em serviço e conduzidos por quem esteja devidamente autorizado para o efeito.

2- A utilização abusiva ou indevida de qualquer veículo, ou a sua condução por colaborador não autorizado, constitui infração disciplinar.

#### Artigo 6.º

##### Condições de circulação

Apenas podem circular ao serviço da AHBVRM, os veículos que, cumulativamente:

a) Estejam afetos à prossecução das atribuições da AHBVRM;

b) Estejam acompanhados de toda a documentação legal-

mente exigível;

c) Estejam abrangidos por seguro de responsabilidade civil, quando aplicável;

d) Tenham sido objeto de inspeção periódica obrigatória nos prazos legais e regulamentares;

e) Estejam dotados de todos os equipamentos exigidos pela legislação rodoviária, designadamente triângulo de sinalização e roda sobresselente ou equipamento equivalente;

f) Respeitem todas as disposições legais e regulamentares em vigor.

#### Artigo 7.º

##### Restrições à utilização de veículos especiais

Nos veículos especiais da AHBVRM, não é permitido fumar.

#### Artigo 8.º

##### Recolha

1- Findo o serviço diário, os veículos são obrigatoriamente recolhidos às instalações do quartel sede da AHBVRM, salvo no caso de diligências que se prolonguem por mais de um dia de trabalho, devidamente autorizadas.

2- Os veículos devem ser recolhidos em local o mais próximo possível do serviço ao qual estão afetos.

## SECÇÃO III

### Condutores

#### Artigo 9.º

##### Habilitação para condução de veículos ligeiros de serviço geral

Os veículos ligeiros de serviço geral da AHBVRM, são conduzidos exclusivamente por elementos da direção e comando ou por trabalhadores, detentores de licença de condução válida, no âmbito da dependência hierárquica, administrativa e funcional do serviço ao qual estiverem adstritos.

#### Artigo 10.º

##### Habilitação para condução de veículos especiais

1- Os veículos especiais da AHBVRM, podem ser conduzidos, para além dos elementos comando, por trabalhadores, detentores de licença de condução válida, no âmbito da dependência hierárquica, administrativa e funcional do serviço ao qual estiverem adstritos.

#### Artigo 11.º

##### Autorização excecional para condução

1- Quando não existam motoristas disponíveis ou haja conveniência do serviço, podem ser excecionalmente autorizados a conduzir veículos da AHBVRM, outros trabalhadores da associação.

2- A autorização é conferida, caso a caso e mediante adequada fundamentação, pelo dirigente com competência, própria ou delegada, para o efeito.

3- Os trabalhadores autorizados a conduzir veículos da

AHBVRM, nos termos dos números anteriores, ficam sujeitos aos deveres e restrições previstos no presente regulamento.

#### Artigo 12.º

##### Deveres dos condutores

Os condutores dos veículos da AHBVRM devem:

- a) Conduzir com a máxima segurança, respeitando rigorosamente a legislação e os regulamentos rodoviários em vigor;
- b) Comunicar de imediato ao superior hierárquico qualquer facto impeditivo da condução, nomeadamente a aplicação de sanções judiciais ou administrativas ou proibições médicas;
- c) Verificar se o veículo tem a documentação e acessórios necessários para poder circular;
- d) Confirmar a existência do livro de requisições de combustível e guias de transporte e utilizá-los de acordo com as normas estabelecidas;
- e) Escolher os melhores itinerários, tendo em consideração a distância a percorrer e o tempo mínimo de viagem;
- f) Verificar diariamente o nível do óleo, da água e a pressão dos pneus do veículo;
- g) Zelar pela boa conservação do veículo, promovendo a sua lavagem exterior e limpeza interior sempre que tal se verifique necessário;
- h) Participar por escrito e de imediato qualquer dano, avaria, furto ou falta de componentes do veículo, responsabilizando-se pelos mesmos se não os comunicar;
- i) Participar os sinistros em que tenha estado envolvido e efectuar os procedimentos previstos na legislação e demais regulamentos em vigor;
- j) Participar por escrito qualquer desvio em relação ao prescrito no presente regulamento, bem como qualquer circunstância anormal ocorrida em serviço;
- l) Praticar todos os actos necessários para, em caso de avaria, assegurar a rápida resolução da mesma;
- m) Cumprir as regras e procedimentos internos referentes a esta matéria de forma a prevenir a verificação de possíveis efeitos a nível disciplinar.

#### Artigo 13.º

##### Responsabilidade

Os condutores de veículos respondem civil, disciplinar, contra-ordenacional e criminalmente pelos factos praticados no exercício das suas funções.

### SECÇÃO IV

#### Sinistros, avarias, furtos, roubos e danos

#### Artigo 14.º

##### Noção de sinistro

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por sinistro qualquer ocorrência com um veículo de que resultem danos materiais ou corporais, ainda que não tenha existido contacto físico com outros veículos ou utentes da via pública.

#### Artigo 15.º

##### Procedimentos em caso de sinistro

1- Em caso de sinistro, o condutor responsável pelo veículo acidentado deve:

- a) Efetuar as diligências necessárias para assegurar a comparência, no local, de um agente de autoridade policial, que lavre auto de participação da ocorrência, sempre que assim se justifique;
- b) Disponibilizar-se, sempre que possível, para preencher no local a declaração amigável de acidente automóvel;
- c) Abster-se de, por qualquer forma, assumir a responsabilidade pelo acidente enquanto as circunstâncias em que este ocorreu, não forem averiguadas pela direção da AHBVRM;
- d) Diligenciar no sentido de obter os dados relativos à identificação dos intervenientes e de eventuais testemunhas, bem como todos os elementos necessários ao exercício dos seus direitos e da AHBVRM;
- e) Comunicar por escrito o acidente com o veículo da AHBVRM e apresentá-la, com todos os elementos necessários, aos responsáveis, conjuntamente com a cópia da declaração amigável de acidente (DAA), no dia útil imediatamente seguinte à ocorrência do mesmo.

#### Artigo 16.º

##### Inquérito e procedimento disciplinar

- 1- Sempre que ocorra um sinistro é aberto um inquérito, com vista a serem averiguadas as circunstâncias em que aquele se verificou.
- 2- Caso se comprove dolo ou negligência do condutor, deve ser instaurado o respetivo processo disciplinar.
- 3- Existindo danos, os mesmos podem ser imputados ao culpado, sob a forma de direito de regresso nos termos gerais, e tomando em consideração o grau de culpa apurado.

#### Artigo 17.º

##### Abertura de inquérito

- 1- A competência para ordenar inquéritos cabe à direção, que nomeia instrutor para o efeito, podendo esta ser delegada nos dirigentes máximos das unidades orgânicas.
- 2- Compete ao secretário adjunto da direção ou ao comandante remeter ao instrutor:
  - a) A documentação relativa ao sinistro e indicada na alínea e) do número 1 do artigo 15.º, bem como o registo de anomalias/sinistros verificados com o veículo;
  - b) O registo dos sinistros ocorridos com o condutor em questão;
  - c) A participação da ocorrência à autoridade policial, quando exista;
  - d) A peritagem efetuada pela companhia de seguros, quando exista.

#### Artigo 18.º

##### Tramitação procedimental

- 1- O inquérito deve iniciar-se no prazo máximo de 5 dias, contados da data da notificação ao instrutor do despacho que

o mandou instaurar e ultimar-se no prazo de 30 dias, só podendo ser excedido este prazo por despacho da entidade que o mandou instaurar, sob proposta fundamentada do instrutor, e em casos de especial complexidade.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior, o instrutor elabora, no prazo de 5 dias, o seu relatório final, que remete imediatamente com o respetivo inquérito à entidade que o tenha mandado instaurar, sob proposta de:

- a) Arquivamento, se inexistirem indícios suficientes para proceder disciplinarmente;
- b) Instauração de processo disciplinar.

#### Artigo 19.º

##### Avarias

1- Em caso de avarias detectadas nos veículos, devem os condutores:

a) Nas situações em que o veículo possa prosseguir a sua marcha, sem agravamento dos danos ou perigosidade para a condução, deve o mesmo ser devolvido com a necessária participação;

b) Se a avaria implicar a impossibilidade de condução do veículo até ao seu local de estacionamento habitual, o condutor deve comunicar essa circunstância ao chefe de serviço tendo em vista a promoção do respetivo reboque para a oficina que se encontrar identificada junto da documentação do veículo;

c) Em qualquer das situações previstas nas alíneas anteriores, comunicar por escrito as avarias.

#### Artigo 20.º

##### Furto, roubo e danificação

1- Em caso de furto ou roubo de veículo da AHBVRM, ou de qualquer acessório, equipamento ou componente, bem como em caso da sua danificação por motivo alheio a sinistro, deve de imediato, ser o facto comunicado superiormente.

2- A comunicação referida no número anterior deve ser efetuada por escrito com relatório circunstanciado onde conste o dia, a hora e o local da ocorrência, bem como a identificação de possíveis testemunhas e outros dados que possam contribuir para o esclarecimento dos factos.

### SECÇÃO V

#### Procedimentos de controlo

#### Artigo 21.º

##### Registo e cadastro dos veículos

1- Todos os veículos, independentemente da sua proveniência ou tipo de contrato, ficam sujeitos ao inventário da AHBVRM.

3- Os responsáveis pelas viaturas mantêm uma listagem da carga atualizada, em suporte de papel, com os dados relativos a todos os veículos da associação.

4- O ficheiro deve conter a seguinte informação:

- a) Tipo de veículo;

- b) Marca e modelo;
- c) Matrícula e respetiva data;
- d) Cilindrada;
- e) Tipo de combustível;
- f) Apólice de seguro e seguradora;
- g) Data da última inspeção periódica;
- h) Carga da viatura, por veículo.

#### Artigo 22.º

##### Abastecimento de combustível

1- Cada veículo dispõe de um único livro de requisições de combustível, o qual só pode ser utilizado em benefício do veículo a que se encontra atribuído, sendo a sua utilização abusiva ou indevida, considerada infração disciplinar.

2- A atribuição do livro de requisições de combustível deverá obedecer, designadamente, aos seguintes requisitos:

a) Associação a um veículo, através da identificação pela matrícula;

b) Associação a um número de contrato;

c) Obrigatoriedade de registo da quilometragem no momento do abastecimento.

3- Os diversos serviços com veículos afetos, devem arquivar em sede própria os originais dos talões de abastecimento de combustível, considerando que poderão ser solicitados pelos responsáveis dos transportes para verificação e ou confirmação de informação.

4- No caso de motobombas e motoserras existe um livro próprio que se encontra sempre no centro de comunicações.

#### Artigo 23.º

##### Dever de informação

1- Os responsáveis pela gestão das viaturas deverão fornecer à direção da AHBVRM, sempre que solicitado, mapa mensal acumulado de quilómetros percorridos por veículo, respetivos consumos, manutenções e revisões, mudança de pneus e portagens, bem como os mapas que agreguem informação estatística total e parcial por serviço relativa ao uso da frota, e a confirmar pelo serviço de contabilidade.

### SECÇÃO VI

#### Disposições finais

#### Artigo 24.º

##### Dúvidas e omissões

Os casos omissos e dúvidas suscitadas na interpretação e aplicação do presente regulamento que não possam ser resolvidos pelo recurso aos critérios legais de interpretação e integração de lacunas, serão submetidos a deliberação da direção.

### ANEXO VI

#### Regulamento de controlo de alcoolemia



SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece os termos, condições e consequências da realização do controlo de alcoolemia no corpo de bombeiro de Reguengos de Monsaraz.

Artigo 2.º

Âmbito de incidência

Elementos funcionários que prestam serviço no corpo de bombeiros que se encontrem ao serviço da AHBVRM.

Artigo 3.º

Submissão ao controlo

1- Aleatoriamente realizado por elemento certificado para o efeito e autorizado pelo comando do corpo de bombeiros e direção da AHBVRM.

2- Por pedido do superior hierárquico às entidades referidas no ponto anterior, os elementos cujo comportamento indicie seriamente estarem sob a influência do álcool.

Artigo 4.º

Execução do controlo

1- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado (TAE) é realizado por elemento certificado do comando ou oficial de bombeiro acompanhado de testemunha, preferencialmente graduado e em privado ou por entidade com competência para o efeito.

2- A cada teste corresponderá o preenchimento de auto de controlo, onde deve ser obtido e testado a prova de conhecimento do resultado do teste, mediante assinatura daquele.

3- Em caso de teste positivo deve o visado ser informado da possibilidade de apresentar contraprova, regulada no artigo 13.º

4- Será comunicado de imediato à direção da AHBVRM o resultado dos testes efetuados aos elementos empregados.

Artigo 5.º

Prestação do serviço sob influência do álcool

Considera-se estar a prestar serviço sob influência do álcool todo o elemento que apresente uma alcoolemia igual ou superior aos valores impostos na lei.

Artigo 6.º

Teste de alcoolemia com resultado inferior a 0,2 g/l

Constitui infração disciplinar leve, a que corresponde uma pena de advertência e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o bombeiro apresentar uma taxa de alcoolemia inferior a 0,2 g/l.

Artigo 7.º

Teste de alcoolemia com resultado igual ou superior a 0,2 g/l

Constitui infração disciplinar grave, a que corresponde uma pena de repreensão escrita e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o bombeiro apresentar uma taxa de alcoolemia igual ou superior 0,2 g/l e 0,5 g/l.

Artigo 8.º

Teste de alcoolemia com resultado igual ou superior a 0,5 g/l

Constitui infração disciplinar muito grave, a que corresponde a uma pena de repreensão escrita e inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham, quando o bombeiro apresentar uma taxa de alcoolemia entre 0,5 g/l e 1,2 g/l.

Artigo 9.º

Correspondência da sanção face ao grau de alcoolemia

Valores de alcoolemia		Sanção
De	A	
0,00 g/l	0,20 g/l	Advertência
0,20 g/l	0,50 g/l	10 dias de suspensão
0,50 g/l	0,80 g/l	20 dias de suspensão
0,80 g/l	1,00 g/l	30 dias de suspensão
1,00 g/l	1,20 g/l	40 dias de suspensão
1,20 g/l	1,40 g/l	50 dias de suspensão
1,40 g/l	1,50 g/l	60 dias de suspensão
1,50 g/l	1,60 g/l	70 dias de suspensão
1,60 g/l	1,70 g/l	90 dias de suspensão
1,70 g/l	1,80 g/l	120 dias de suspensão
1,80 g/l	1,90 g/l	140 dias de suspensão
1,90 g/l	2,00 g/l	160 dias de suspensão
Superior a 2,00 g/l		180 dias de suspensão

#### Artigo 10.º

##### **Bombeiros sob vínculo laboral**

Os bombeiros incorrentes no artigo 5.º e seguintes ficarão sujeitos ao regime disciplinar previsto no contrato individual de trabalho, com inibição de prosseguir o desempenho do seu serviço com as consequências que daí advenham.

#### Artigo 11.º

##### **Teste efetuado por autoridades policiais**

Correrá os trâmites normais do presente regulamento o bombeiro voluntário ou empregado que seja visado na deteção feita pelas autoridades policiais.

#### Artigo 12.º

##### **Reincidência**

No caso de ser aplicada a um bombeiro sanção disciplinar por cometimento de infração disciplinar referida nos artigos 6.º, 72.º e 82.º, do presente regulamento, haverá reincidência sempre que o mesmo bombeiro, no prazo de dois anos, comete infração disciplinar da mesma natureza.

#### Artigo 13.º

##### **Contraprova**

1- Sendo o resultado igual ou superior a 0,0 g/l, o bombeiro é notificado que pode apresentar contraprova.

2- A contraprova será realizada em laboratório ou hospital à escolha do interessado e decorrerá por sua conta e risco.

3- A colheita de sangue para efeitos de contraprova, independentemente do local escolhido para a sua realização, deve ser efetuada no prazo máximo de 3 horas a contar da realização do teste do ar expirado.

4- Sempre que o resultado da prova for negativo o visado será ressarcido das despesas despendidas na contra prova mediante apresentação dos respetivos recibos e os efeitos do

teste serão anulados.

5- A contraprova será efetuada por análise ao sangue.

#### Artigo 14.º

##### **Recusa ao teste**

Aquele que intencionalmente se recusar a qualquer exame de pesquisa de álcool será constituído arguido em processo disciplinar com pena prevista de suspensão não inferior a 30 dias e esta implica suspensão preventiva imediata.

#### Artigo 15.º

##### **Auto de controlo**

Em cada controlo de detenção será elaborado auto de controlo onde conste, além dos dados do visado, o resultado obtido no teste.

Reguengos de Monsaraz, 13 de dezembro de 2016.

Pela Associação Humanitária dos Bombeiros de Voluntários de Reguengos de Monsaraz:

*José Gabriel Paixão Calixto*, presidente da direção da AHBV e mandatário.

*Élia de Fátima Janes Quintas*, vice-presidente da direção da AHBV e mandatária.

Pelo SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

*Sérgio Rui Martins Carvalho*, presidente da direção nacional e mandatário.

*Fernando Gabriel Dias Curto*, vice-presidente da direção nacional e mandatário.

Depositado em 9 de fevereiro de 2017, a fl. 10 do livro n.º 12, com o n.º 16/2017, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## DECISÕES ARBITRAIS

...

## AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

## JURISPRUDÊNCIA

...

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### I - ESTATUTOS

#### **Associação Sindical de Motoristas dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) que passa a denominar-se Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) - Alteração**

Alteração aprovada em 4 de janeiro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de setembro de 2015.

#### Artigo 1.º

##### **Denominação, âmbito, sede e duração**

1- A Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Colectivos do Porto (SMTP) é constituída pelos trabalhadores das empresas de transportes públicos da área metropolitana do Porto.

2- A SMTP tem a sua sede em Rua do Tronco n.º 899 r/c, freguesia de São Mamede de Infesta, concelho de Matosinhos e exerce a sua atividade na área metropolitana do Porto.

3- A SMTP é constituída por tempo indeterminado.

#### Artigo 8.º

1- (*Mantêm-se.*)

2- A prestação de serviços jurídicos aos associados depende da demonstração do período mínimo anterior de doze meses de quotização paga ou da prestação de uma contribuição

extraordinária de valor igual ao tempo de quotização ainda em falta, nos casos em que o período de tempo como associado seja inferior.

#### Artigo 20.º

##### **Funcionamento**

1- As deliberações da assembleia são tomadas desde que nelas tomem parte mais de metade dos associados, ou caso não estejam presentes o número suficiente esta deliberará 30 minutos após a hora marcada.

2- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples.

#### Artigo 22.º

##### **Composição**

1- A direção é composta por cinco elementos efectivos sendo neste caso um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais e deverá assegurar a organização e representação da SMTP.

2- A direção do sindicato é exercida colegialmente, eleita em assembleia geral.

Registado em 3 de fevereiro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 178 do livro n.º 2.

## **Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE - Alteração**

Alteração aprovada em 23 de setembro de 2016, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2016.

### **Artigo 8.º**

#### **Direitos e deveres dos sócios**

1- (...)

2- É garantido a todos os associados o direito de tendência nos seguintes termos:

a) Aos associados do Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindical ou correntes de intervenção;

b) A organização das tendências político-sindical e correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos associados que as integram;

c) As tendências político-sindical e correntes de intervenção constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica, ideológica ou de opinião, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE;

d) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção constitui uma formação integrante do Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE, pelo que os seus poderes e competências devem ser exercidos tendo em vista a realização dos respetivos fins estatutários;

e) As tendências político-sindical ou correntes de intervenção, como expressão livre do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores;

f) Em ordem à realização dos fins da democracia sindical, as tendências político-sindical e correntes de intervenção devem, nomeadamente, apoiar todas as ações definidas pelos órgãos estatutários do Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE e impedir a instrumentalização político-partidária das associações sindicais;

g) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção pode associar-se com as demais para a prossecução de qualquer fim estatutário, em eleições ou fora delas;

h) Os associados e os titulares dos órgãos estatutários do Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE não estão subordinados à disciplina das tendências político-sindical ou correntes de intervenção de que sejam subscritores, agindo com total isenção;

i) A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita

pelos associados no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais que as compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem as representam;

j) A comunicação referida na alínea anterior deverá igualmente ser acompanhada dos respetivos termos de aceitação individuais;

k) O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical ou corrente de intervenção é da exclusiva competência da assembleia geral;

l) Só serão reconhecidas as tendências político-sindical e correntes de intervenção subscritas, pelo menos, por 50 associados do Sindicato dos Trabalhadores Consulares e das Missões Diplomáticas no Estrangeiro - STCDE no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

3- (...)

### **Artigo 37.º**

#### **Mesa da assembleia geral**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- As reuniões são presididas pelo presidente ou, em sua substituição, nomeadamente, nas suas ausências ou impedimentos, pelo vice-presidente.

5- Para deliberar validamente, a mesa da assembleia geral deve reunir, pelo menos, dois elementos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples, tendo o presidente ou quem o substitua o direito de voto de desempate.

### **Artigo 38.º**

#### **Composição e funcionamento (Direção nacional)**

1- (...)

2- As reuniões são presididas pelo presidente ou, na sua ausência ou impedimento, pelo secretário geral da comissão executiva ou, estando este impedido ou ausente, por um dos secretários gerais adjuntos.

3- Para deliberar validamente a direção nacional deve reunir, pelo menos, dois terços dos seus elementos.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente ou quem o substitua o direito de voto de desempate.

### **Artigo 40.º**

#### **Composição e funcionamento (Comissão executiva)**

1- (...)

2- (...)

3- O sindicato obriga-se pela assinatura de dois elementos da comissão executiva, sendo obrigatória a do secretário-geral ou de quem o substitua nas suas ausências ou impedimentos.

Registado em 3 de fevereiro de 2017, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 178 do livro n.º 2.



II - DIREÇÃO

Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 18 de janeiro de 2017, para o mandato de três anos.

Joaquim António Amador de Carvalho, cartão de cidadão n.º 6236969;

João José Ribeiro Tomás, cartão de cidadão n.º 6559512;

Julio Jorge Monteiro Vieira Marques, bilhete de identidade n.º 7710842;

Fernando Manuel da Silva Ramos, bilhete de identidade n.º 3956716;

Jorge Humberto Pereira Torres Simões, bilhete de identidade n.º 4380122;

Joaquim Gomes Pinto, bilhete de identidade n.º 7188155;

Joaquim Ramos Querido, bilhete de identidade n.º 4384816.

União dos Sindicatos de Castelo Branco - USCB/CGTP-IN - Substituição

Em 20 de janeiro de 2017 foi efectuada nova eleição para suprir vagas para o mandato em curso, na direcção eleita em 8 de fevereiro de 2014, cuja composição se encontra publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2014.

	BI/CC
Ângelo Miguel Santos Monteiro	118866697
António Carlos Santos Oliveira	09911171
Cristina Maria Oliveira dos Santos	10162252
Hugo Filipe Nave Gonçalves	13255533
José Rocha da Horta	4283595
José Saraiva Mendes	4320575
José Vítor Milhano Neves	11042384
Maria Delfina Brás	02517061
Celina Roque Varanda	12156459

Substituidos por:

	BI/CC
Angela Mafalda Fernandes Bento	13253546
Ângelo Ricardo Luís Correia	11380346
Edmundo João Rodrigues Marques	11589318
José Francisco Martins Teixeira	11622891
Maria Albertina Costa Martins Calheiros	06964564
Nuno Alexandre Alves Antunes Baptista	10353130
Sérgio Miguel Marques Santos	11593843
Silvia Maria Reis Ribeiro	09651508
Virgilio Martins dos Santos	12393661

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial e de Serviços de  
Macedo de Cavaleiros (ACISMC) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de novembro de 2016, para o mandato de dois anos.

Presidente	
Firma:	Publifogo, L. <sup>da</sup>
Representante:	Rui Manuel Correia Fernandes
Cartão de cidadão n.º	11074316
Vice-presidente	
Firma:	Carlos Alberto Maravilha Azevedo
Representante:	Carlos Alberto Maravilha Azevedo
Cartão de cidadão n.º	11109808
Tesoureiro	
Firma:	Hélder José Bragada Fernandes
Representante:	Hélder José Bragada Fernandes
Cartão de cidadão n.º	09673802
Secretário	
Firma:	Detalhes Com Distinção, L. <sup>da</sup>
Representante:	Cláudio Rafael Terrinha Santos
Cartão de cidadão n.º	12949649
Secretário	
Firma:	Alvipoc Gabinete de Contabilidade, L. <sup>da</sup>
Representante:	Maria João Cabeça
Cartão de cidadão n.º	10109408

Federação Nacional dos Médicos - FNAMEleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de janeiro de 2017, para o mandato de três anos.

Presidente - Mário Jorge dos Santos Neves, assistente saúde pública, bilhete de identidade n.º 4653323.

Vice presidentes - Maria Merlinde da Fonseca Magalhães Madureira, assistente graduada de medicina interna CH V. N. Gaia/Espinho EPE, bilhete de identidade n.º 858644.

Maria Vitória Martins, assistente do Hospital da Figueira da Foz.

Vogais:

Guida Maria Batista Marcelino da Ponte, assistente hospitalar de psiquiatria - Centro Hospitalar Barreiro/Montijo, cartão de cidadão n.º 11759015.

João Gama Marques Proença, assistente hospitalar graduado de neurologia, cartão de cidadão n.º 07252148.

Noel Loureiro Carrilho, assistente hospitalar, cartão de cidadão n.º 11327155.

Rosa Fátima Dinis Ribeiro, assistente graduada sénior - ARS do Norte, IP, cartão de cidadão n.º 6941833.

Vogais suplentes:

António Manuel Nuncio Faria Vaz, assistente graduado sénior - ACES Cascais, cartão de cidadão n.º 04786944.

Paulo Filipe Pinto Brito Aguiar Andrade, assistente hospitalar infecciologia - CHS João, EPE, cartão de cidadão n.º 12168242.

Pedro Miguel Alves Pinto, cartão de cidadão n.º 10778538.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

...

# REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

## I - CONVOCATÓRIAS

### **ENGIE - Energias Novas, Geração Renovável, Inovação, Eficiência Energética, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 25 de janeiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ENGIE - Energias Novas, Geração Renovável, Inovação, Eficiência Energética, SA.

«De acordo com o artigo 27.º e artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, vimos solicitar o registo e publicação da eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho da ENGIE - Energias Novas, Geração Renovável, Inovação, Eficiência Energética, SA, a realizar em 11 de abril de 2017.

*(Seguem as assinaturas de 39 trabalhadores.)»*

### **AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Braga), relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho em 1 de fevereiro de 2017.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, que no dia 18 de maio de 2017, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro.

Empresa: AGERE - Empresa de Águas, Efluentes e Resíduos de Braga, EM.

Morada: Praça Conde de Agrolongo, n.º 115, 4700-312 Braga».

### **Laboratórios ATRAL, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de janeiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Laboratórios ATRAL, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que no dia 3 de maio de 2017, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º e seguintes da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

Nome da empresa: Laboratórios ATRAL, SA.

Morada: Rua da Estação, 42 Vala do Carregado, 2600-726 Castanheira do Ribatejo.

*(Seguem as assinaturas de 48 trabalhadores.)»*

### **CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia, e Atividades do Ambiente do Norte - SITE NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de fevereiro de 2017, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na

empresa CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que

no dia 5 de maio de 2017, realizar-se-á na empresa CABELTE - Cabos Eléctricos e Telefónicos, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho».

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

BTL - Indústrias Metalúrgicas, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa BTL - Indústrias Metalúrgicas, SA, realizada em 20 de janeiro de 2017, com convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2016.

Efetivos:	BI/CC
Manuel Tavares Jorge	5229517

Joaquim de Sousa	5416196
Suplentes:	
Diogo Ferreira de Sousa	13657889
Miguel Guimarães Soares	11408798

Registado em 7 de fevereiro de 2017, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 10, a fl. 117 do livro n.º 1.

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...



# INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

## EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

## CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

## 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

## 2. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

### 3. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Motosserrista**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Integração da UFCD 6281 - Processos e métodos de proteção fitossanitária e de aplicação de produtos fitofarmacêuticos (50 horas).

Exclusão da UFCD 3118 - Processos e métodos de proteção fitossanitária (25 horas).

- Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a de Gestão Cinegética**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Integração da UFCD 6281 - Processos e métodos de proteção fitossanitária e de aplicação de produtos fitofarmacêuticos (50 horas).

Exclusão da UFCD 3118 - Processos e métodos de proteção fitossanitária (25 horas).

- Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a de Recursos Florestais e Ambientais**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Integração da UFCD 6281 - Processos e métodos de proteção fitossanitária e de aplicação de produtos fitofarmacêuticos (50 horas).

Exclusão da UFCD 3118 - Processos e métodos de proteção fitossanitária (25 horas).

- Alteração da componente tecnológica do referencial de formação de **Técnico/a de Produção Agropecuária**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

Exclusão da UFCD 7749 - Proteção de coelhos em transportes curta duração (25 horas).



Anexo 1:

6281	Processos e métodos de proteção fitossanitária e de aplicação de produtos fitofarmacêuticos	Carga horária 50 horas
Objetivo (s)	<div><div><div>1. Identificar os principais meios e métodos de proteção das plantas.</div><div>2. Estimar o risco e o nível económico de ataque de uma dada cultura em relação a um inimigo.</div><div>3. Identificar o modo de ação das diferentes classes de produtos fitofarmacêuticos.</div><div>4. Interpretar as componentes de um rótulo de uma embalagem de produto fitofarmacêutico.</div><div>5. Determinar o intervalo de segurança de um produto fitofarmacêutico.</div><div>6. Efetuar o cálculo de doses, concentrações e volumes de calda.</div><div>7. Efetuar a proteção fitossanitária das culturas, conduzindo, operando e regulando as máquinas de aplicação, tendo em atenção os princípios de proteção integrada.</div><div>8. Aplicar os procedimentos para minimizar o risco na utilização de produtos fitofarmacêuticos para o aplicador, para o ambiente, para as espécies e organismos não visados e para o consumidor.</div><div>9. Regular, calibrar e proceder à manutenção das máquinas de tratamento e proteção das plantas.</div><div>10. Enumerar os procedimentos para armazenar e transportar em segurança pequenas quantidades de produtos fitofarmacêuticos.</div></div></div>	
Conteúdos		
<div><div><div>1. Meios de proteção das culturas - controlo de doenças, pragas e infestantes</div><div>1.1. Luta biológica, cultural, genética, biotécnica e química</div><div>2. Proteção integrada</div><div>2.1. Evolução da proteção das plantas</div><div>2.2. Legislação específica</div><div>2.3. Princípios gerais de proteção integrada</div><div>2.4. Estimativa de risco e modelos de previsão</div><div>2.5. Nível económico de ataque (NEA)</div><div>2.6. Tomada de decisão</div><div>2.7. Luta química - seleção de produtos</div><div>2.8. Registo dos tratamentos realizados (caderno de campo)</div><div>3. Produção integrada</div><div>3.1. Princípios da PRODI</div><div>3.2. Estratégia de produção</div><div>3.3. Principais técnicas de produção</div><div>3.4. Regulamentação e registos</div><div>4. Agricultura biológica</div><div>4.1. Princípios gerais</div><div>4.2. Regulamento comunitário relativo à agricultura biológica</div><div>5. Produtos fitofarmacêuticos (PF)</div><div>5.1. Definição de produto fitofarmacêutico</div><div>5.2. Classificação química</div><div>5.3. Modos de ação</div><div>5.4. Formulação</div><div>6. Sistemas regulamentares dos produtos fitofarmacêuticos</div><div>6.1. Homologação dos PF</div><div>6.2. Produtos ilegais - sua identificação</div><div>6.3. Distribuição, venda e aplicação</div><div>6.4. Gestão de resíduos de embalagens e excedentes</div><div>6.5. Outra legislação aplicável ou complementar</div><div>7. Segurança na utilização de produtos fitofarmacêuticos</div><div>7.1. Aspetos toxicológicos inerentes à manipulação e aplicação dos produtos fitofarmacêuticos</div><div>7.2. Símbolos toxicológicos e ecotoxicológicos</div></div></div>		

- 
- 7.3. Informação e leitura do rótulo
  - 7.4. Equipamento de proteção individual (EPI)
  - 7.5. Relação entre o EPI e as diferentes características dos produtos fitofarmacêuticos
  - 7.6. Sintomas de intoxicação com produtos fitofarmacêuticos
  8. Redução do risco no manuseamento e aplicação de produtos fitofarmacêuticos
    - 8.1. Verificação das condições de trabalho, condições atmosféricas, material de aplicação a utilizar, leitura do rótulo
    - 8.2. Cuidados com a preparação da calda
    - 8.3. Noção de dose e concentração da calda
    - 8.4. Utilização do EPI
  9. Redução do risco para o ambiente, espécies e organismos não visados
    - 9.1. Impacte no ambiente do uso de PF
    - 9.2. Riscos para as espécies e organismos não visados resultantes da aplicação dos PF
    - 9.3. Preparação da calda
    - 9.4. Eliminação de excedente da calda
    - 9.5. Lavagem do equipamento de aplicação
    - 9.6. Gestão de embalagens de produtos obsoletos
  10. Redução do risco para o consumidor
    - 10.1. Noção de resíduo
    - 10.2. Limite máximo de resíduo
    - 10.3. Intervalo de segurança
    - 10.4. Exposição do consumidor e cumprimento das indicações do rótulo
    - 10.5. Controlo de resíduos
  11. Máquinas de aplicação - pulverizadores, atomizadores e polvilhadores
    - 11.1. Tipos, constituição e funcionamento
    - 11.2. Equipamentos combinados de mobilização, sementeira e tratamento fitossanitário
    - 11.3. Critério para a seleção das máquinas
    - 11.4. Engate das máquinas ao trator e regulações comuns
    - 11.5. Inspeção dos equipamentos e verificação do estado de funcionamento
    - 11.6. Técnicas de calibração e regulação das máquinas de aplicação
    - 11.7. Limpeza, conservação e manutenção do material de aplicação
  12. Preparação da calda e técnicas de aplicação
    - 12.1. Cálculo de doses, concentrações e volumes de calda com herbicidas, inseticidas, fungicidas e outros PF
    - 12.2. Preparação da calda
    - 12.3. Técnicas de aplicação
    - 12.4. Arrastamento da calda
    - 12.5. Cuidados com o equipamento após a aplicação
    - 12.6. Eliminação de excedentes e de embalagens
  13. Armazenamento e transporte de pequenas quantidades de PF
    - 13.1. Condições e características dos locais de armazenamento de PF
    - 13.2. Perigos e segurança durante o armazenamento e sinalização
  14. Acidentes com PF
    - 14.1. Perigos e segurança no transporte de pequenas quantidades de PF
    - 14.2. Prevenção de acidentes
    - 14.3. Acidentes de trabalho
    - 14.4. Medidas de primeiros socorros
  15. Boas práticas de segurança e saúde na aplicação de produtos fitofarmacêuticos
-