

Boletim do Trabalho e Emprego

48

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério do Trabalho e da Solidariedade
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço | inclu do
€ 4,55 — 912\$00

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 68	N.º 48	P. 3195-3270	29-DEZEMBRO-2001
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	------------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3197
Organizações do trabalho	3262
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Pág.

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- PE das alterações dos CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação patronal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca 3197
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal 3198
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros 3198

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e o SEP — Sind. dos Enfermeiros Portugueses — Alteração salarial 3199
- ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sind. dos Bancários do Norte e outros 3199
- AE entre a Assoc. para o Jardim Infantil de Salir de Matos e o Sind. de Professores da Grande Lisboa 3238
- AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras 3257
- Acordo de adesão entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins ao AE entre aquela empresa e o Sind. dos Contabilistas e outros 3261
- Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual ao AE entre aquela empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros 3261

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

...

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Associações patronais:

I — Estatutos:

- ATTIMA — Assoc. dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins — Constituição 3262
- Assoc. Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra — Alteração 3267

II — Corpos gerentes:

- Assoc. Portuguesa de Casinos 3267
- Assoc. Empresarial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor (AECBP) 3268
- Assoc. do Sul dos Depositários, Importadores e Exportadores de Tabacos 3269



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

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

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

PE das alterações dos CCT entre a APAT — Assoc. dos Transitários de Portugal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação patronal e o SIMAMEVIP — Sind. dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca.

As alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação patronal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.^{os} 20, de 29 de Maio e 30, de 15 de Agosto, ambos de 2001, abrangem as relações de trabalho entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações que as outorgaram.

É, assim, conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho na área e no âmbito sectorial e profissional previstos nas convenções.

Tendo em consideração que não é possível proceder à verificação objectiva da representatividade das associações outorgantes e, ainda, que os regimes das refe-

ridas convenções são substancialmente idênticos procede-se, conjuntamente, à respectiva extensão.

No entanto, a presente portaria é apenas aplicável, no território do continente, tendo em consideração que a extensão de convenções colectivas nas Regiões Autónomas compete aos Governos Regionais, nos termos do Decreto-Lei n.º 103/85, de 10 de Abril, alterado pelo Decreto-Lei n.º 365/89, de 19 de Outubro.

Foi publicado o aviso relativo à presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 40, de 29 de Outubro de 2001, à qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim:

Ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, manda o Governo, pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, o seguinte:

Artigo 1.º

1 — As condições de trabalho constantes das alterações dos contratos colectivos de trabalho celebrados entre a APAT — Associação dos Transitários de Portugal e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e entre a mesma associação patronal e o SIMAMEVIP — Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca, publicadas no *Boletim do Trabalho e*

Emprego, 1.^a série, n.ºs 20, de 29 de Maio, e 30, de 15 de Agosto, ambos de 2001, são estendidas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2 — Não são objecto da extensão determinada no número anterior as cláusulas que violem normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no 5.º dia a contar da data da sua publicação.

2 — As tabelas salariais das convenções produzem efeitos desde 1 de Agosto de 2001, podendo as diferenças salariais devidas ser pagas em até cinco prestações mensais, de igual valor, com início no mês seguinte à entrada em vigor da presente portaria.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade, 11 de Dezembro de 2001. — Pelo Ministro do Trabalho e da Solidariedade, *António Maria Bustorff Dornelas Cysneiros*, Secretário de Estado do Trabalho e Formação.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a ACIC — Assoc. Comercial e Industrial de Coimbra e outra e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

Nos termos do n.º 5 e para efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo neste Ministério, a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT mencionado em título, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2001.

A portaria a emitir ao abrigo do n.º 1 da citada disposição legal, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro, tornará as referidas alterações extensivas no distrito de Coimbra:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a referida actividade económica e trabalhadores ao seu serviço das referidas profissões e categorias profissionais não filiados na associação sindical outorgante;

- c) A portaria de extensão a emitir não será aplicável às empresas abrangidas pelo CCT entre a APED — Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e a FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 33 e 32, de 8 de Setembro de 2000 e 29 de Agosto de 2001, respectivamente, bem como a estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, nos termos do Decreto-Lei n.º 218/97, de 20 de Agosto, e abrangidos pela portaria de extensão do referido CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 2 e 42, de 15 de Janeiro e de 15 de Novembro de 2001, respectivamente.

A tabela salarial prevista na convenção objecto da portaria a emitir produzirá efeitos a partir de 1 de Outubro de 2001.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros.

Por ter sido publicado com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2001, o aviso para PE das alterações do CCT mencionado em título, a seguir se procede à republicação do mencionado aviso.

Assim, nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT entre a FENAME — Feder. Nacional do Metal e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 25, de 8 de Julho de 2001.

A portaria a emitir, ao abrigo do n.º 1 dos citados artigo e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Dezembro, tornará a convenção colectiva extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante que exerçam actividade económica abrangida pela convenção e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante que exerçam actividade económica abrangida pela convenção e os trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;
- c) A portaria de extensão a emitir não será aplicável às relações de trabalho em empresas das

indústrias de ferragens, fabrico e montagem de bicicletas, ciclomotores, motociclos e acessórios não filiadas nas associações patronais representadas pela federação patronal outorgante do CCT cujo âmbito se pretende estender.

As tabelas salariais previstas na convenção objecto da portaria produzem efeitos desde 1 de Julho de 2001.

Fica sem efeito o aviso para PE das alterações do CCT mencionado em título publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 45, de 8 de Dezembro de 2001.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a Assoc. Portuguesa da Hospitalização Privada e o SEP — Sind. dos Enfermeiros Portugueses — Alteração salarial.

Artigo 1.º

Revisão

No CCT entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.ºs 7, de 22 de Fevereiro de 1992, 33, de 8 de Setembro de 1996, 42, de 15 de Novembro de 1997, 41, de 8 de Novembro de 1998, 43, de 22 de Novembro de 1999, e 43, de 22 de Novembro de 2000, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — As cláusulas de expressão pecuniária têm efeitos a 1 de Maio de 2001.

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

4 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

5 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

6 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

7 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

8 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

9 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

10 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Cláusula 11.^a

Tabela salarial

1 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

2 — *(Mantém a redacção em vigor, excepto o valor do índice 100, que é actualizado para o valor de 169 700\$.)*

3 — *(Mantém a redacção em vigor.)*

Artigo 2.º

IRCT em vigor

(Mantém-se em vigor as demais matérias que não sejam expressamente derogadas pelo presente IRCT.)

Lisboa, 14 de Novembro de 2001.

Pela Associação Portuguesa da Hospitalização Privada:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SEP — Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 14 de Dezembro de 2001.

Depositado em 18 de Dezembro de 2001, a fl. 146 do livro n.º 9, com o registo n.º 374/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ACT entre o Banco Comercial Português, S. A., e outros e o Sindicato dos Bancários do Norte e outros.

Acta final

Entre as entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português abaixo signatárias, por um lado, e o Sindicato dos Bancários do Norte, o Sindicato dos Bancários do Centro e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas, por outro, foi acordado:

1 — Adoptar como acordo colectivo de trabalho vinculativo entre as partes o texto composto por 151 cláusulas e respectivos 10 anexos, que faz parte integrante da presente acta, substitui e revoga, na sua totalidade mas na parte aplicável às entidades patronais e aos sindicatos outorgantes, o ACTV publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 31, de 22 de Agosto de 1990, com as alterações subsequentes também publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, e que se con-

sidera globalmente mais favorável que a convenção substituída.

2 — Que até à aprovação da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária, para o ano 2002, serão aplicáveis os valores constantes das cláusulas e anexos com expressão pecuniária do ACT ora acordado.

Lisboa, 14 de Dezembro de 2001.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., Servibanca — Empresa de Prestação de Serviços, A. C. E., BCP Investimento — Banco Comercial Português de Investimento, S. A., BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Banco de Investimento Imobiliário, S. A., Credibanco — Banco de Crédito Pessoal, S. A., Banco Expresso Atlântico, S. A., Banco Activobank (Portugal), S. A., AF Investimentos — Fundos Mobiliários, S. A., AF Investimentos, Fundos Imobiliários, S. A., AF Investimentos — Gestão de Patrimónios, S. A., F&C Portugal, Gestão de Patrimónios, S. A., BCP Leasing, S. A., e BCP Factoring, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Anexo à acta final

ACT do Grupo Banco Comercial Português

TÍTULO I

Âmbito de aplicação, vigência e forma de revisão

Cláusula 1.^a

Âmbito pessoal

1 — O presente acordo colectivo de trabalho aplica-se às entidades patronais do Grupo Banco Comercial Português que o subscrevem e aos respectivos trabalhadores representados pelos sindicatos signatários, quer estabelecidas antes quer depois da entrada em vigor do mesmo acordo.

2 — O presente acordo aplica-se igualmente aos trabalhadores que, representados pelos sindicatos signatários, se encontrem na situação de invalidez ou de invalidez presumível, na parte que lhes for expressamente aplicável.

3 — São também abrangidos por este acordo colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, sendo contratados em Portugal, estejam ou venham a estar colocados no estrangeiro ao serviço de uma das entidades outorgantes ou empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das primeiras.

4 — O presente acordo é subsidiariamente aplicável aos trabalhadores sem filiação sindical que não renunciem às condições de trabalho nele estabelecidas, salvo quanto aos benefícios previstos nos capítulos, «segurança social e assistência médica e cuidados de saúde» que gozam de natureza indisponível.

Cláusula 2.^a

Âmbito territorial

O presente acordo aplica-se em todo o território português.

Cláusula 3.^a

Vigência e forma de revisão

1 — O período de vigência deste acordo é de 24 meses, podendo qualquer das partes proceder anualmente à sua denúncia no mês de Outubro de modo que as negociações se iniciem no mês de Novembro.

2 — A denúncia deverá realizar-se com a apresentação da proposta de revisão, quer da tabela de vencimentos e demais cláusulas com expressão pecuniária, quer de todo ou de parte do clausulado.

3 — Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial da presente convenção, as partes submeterão o diferendo a arbitragem, nos termos da cláusula seguinte.

4 — O presente acordo mantém-se, contudo, em vigor até à decisão arbitral.

Cláusula 4.^a

Arbitragem

1 — Decorridos três meses sobre o início das negociações de revisão do presente ACT, ou o período que para o efeito as partes tenham acordado, qualquer das partes pode submeter o conflito à arbitragem, nos termos da lei e das regras a seguir enunciadas.

2 — A arbitragem será realizada por três árbitros, um nomeado por cada uma das partes, sendo o terceiro, escolhido pelos árbitros de parte, o presidente.

3 — Compete ao árbitro presidente preparar o processo, dirigir a instrução, conduzir os trabalhos e ordenar os debates.

4 — Os árbitros poderão ser assistidos por peritos e têm direito a obter das partes todos os dados e informações que considerem necessários.

5 — A decisão arbitral será tomada por maioria.

6 — Salvo se as partes acordarem de modo diverso, o prazo dentro do qual a decisão arbitral será proferida é de dois meses e conta-se a partir da data da designação do árbitro presidente.

7 — O árbitro presidente notificará as partes da decisão e procederá ao respectivo depósito nos termos legais.

8 — A decisão arbitral tem os mesmos efeitos jurídicos da convenção colectiva.

TÍTULO II

Direitos e deveres laborais

CAPÍTULO I

Direitos e deveres em geral

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Deveres das entidades patronais

1 — Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, as entidades patronais estão especialmente vinculadas aos seguintes deveres:

- a) Passar ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele o requeira, documento onde conste o tempo que esteve ao seu serviço, actividade, funções ou cargos exercidos e todas as referências solicitadas pelo interessado;
- b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo colectivo de trabalho.

2 — É vedado às entidades patronais:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento de deveres sindicais;
- b) Exercer qualquer tipo de pressões sobre o trabalhador para que este actue no sentido de violar os direitos individuais e colectivos consignados neste acordo ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos; ou explorados com fins lucrativos, pela entidade patronal ou por pessoas ou entidades por ela indicados;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 31.^a;
- f) Despedir sem justa causa o trabalhador.

3 — A violação do disposto no número anterior sujeita as entidades patronais às sanções previstas na lei.

Cláusula 6.^a

Deveres dos trabalhadores

Para além de outros deveres consagrados na lei, neste acordo ou nos contratos de trabalho, os trabalhadores estão especialmente vinculados aos seguintes deveres:

- a) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua, pontual e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais, dos deveres pre-

vistos no Código Deontológico das Entidades Patronais signatárias ou nos códigos de conduta elaborados pelas associações profissionais em causa, e das regras usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que aquelas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

- b) Guardar sigilo profissional, nos termos e com as limitações legais;
- c) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos da actividade e afectá-los exclusivamente à realização da prestação de trabalho, salvo autorização ou consentimento expresso da entidade patronal;
- d) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção.

Cláusula 7.^a

Processo individual

1 — A cada trabalhador corresponderá um só processo individual, donde constarão os actos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição, funções desempenhadas, notações profissionais, comissões de serviço, tarefas especiais realizadas, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a eles inerentes.

2 — O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio ou, mediante autorização deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

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

Cláusula 8.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

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

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;
- b) Quando as julgue ilegítimas, nos termos do Código Deontológico das Entidades Patronais signatárias ou do código de conduta aplicável;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa recair prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 9.^a

Prescrição e regime de prova dos créditos

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

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

SECÇÃO II

Actividade sindical

Cláusula 10.^a

Direitos sindicais

Para exercício da actividade sindical nas entidades patronais signatárias do presente acordo, são reconhecidos os seguintes direitos:

- a) Eleger os delegados sindicais estatutariamente previstos;
- b) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- c) Relativamente aos representantes sindicais previstos na cláusula seguinte, e nos termos e condições aí previstos, ausentar-se justificadamente durante o período de trabalho, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este acordo, designadamente da retribuição, do subsídio de almoço e do período de férias;
- d) Dispor, a título permanente, nas instalações da entidade patronal, tendo sempre em conta a disponibilidade de área da unidade de trabalho, de espaço adequado para o exercício das funções de delegados sindicais e das comissões ou secções sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria;
- e) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações das entidades patronais, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pelas mesmas;
- f) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e dos que envolvam contacto com o público;
- g) Afixar no interior das instalações e em local apropriado, reservado para o efeito pela entidade patronal, informações do seu interesse;
- h) Não serem transferidos para fora do respectivo local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes das associações sindicais, ou para fora da área da respectiva representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- i) Exigir das entidades patronais o cumprimento deste acordo e das leis do trabalho aplicáveis.

Cláusula 11.^a

Ausências dos representantes sindicais

1 — Os representantes sindicais a seguir referidos têm direito a faltar ao serviço por todo o tempo que durar o respectivo mandato para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos, nos termos seguintes:

- a) Até cinco membros da direcção ou da mesa da assembleia geral de cada sindicato;
- b) Até dois membros do conselho de gerência dos SAMS — Serviço de Assistência Médico-Social de cada sindicato;
- c) Um membro do secretariado das comissões ou secções sindicais de cada sindicato por cada 2500 trabalhadores das entidades patronais signatárias pelas mesmas representados, com o limite de três membros por cada sindicato;
- d) Até três membros dos secretariados das secções regionais do SBSI — Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas até dois membros das comissões sindicais de delegação do SBN — Sindicato dos Bancários do Norte e um membro dos secretariados das secções regionais do SBC — Sindicato dos Bancários do Centro.

2 — Os membros da direcção e da mesa da assembleia geral não abrangidos pelo disposto no número anterior, e os membros do conselho geral e do congresso de cada sindicato podem ausentar-se justificadamente do trabalho nos dias de reunião dos respectivos órgãos.

3 — Os delegados sindicais dispõem das horas previstas na lei para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercer as actividades inerentes aos respectivos cargos.

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

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

Cláusula 12.^a

Quotização sindical

1 — As entidades patronais descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados o montante das quotas por estes devidas ao sindicato em que estejam inscritos e remetê-lo-ão ao mesmo sindicato até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um ficheiro informático que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2 — O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo X.

3 — O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada ao seu sindicato e à entidade patronal onde prestem serviço, assim o autorizem.

4 — A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e assinatura do trabalhador, o sindicato em que está inscrito e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada.

5 — A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente seguinte ao da sua entrega.

6 — As anomalias eventualmente detectadas no ficheiro informático referido no n.º 1 devem ser rectificadas até ao fim do terceiro mês posterior.

SECÇÃO III

Condições e medicina do trabalho

Cláusula 13.^a

Condições do local de trabalho

1 — Nos termos previstos na lei, as entidades patronais são obrigadas a dotar os locais de trabalho de correctas condições de higiene, salubridade e segurança, por forma a proporcionar um ambiente de trabalho salubre e evitar o risco de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

2 — O nível de intensidade sonora nos locais de trabalho não deve ultrapassar os valores recomendados pelas entidades competentes.

3 — Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

4 — Os edifícios, as instalações e os equipamentos de trabalho devem ser mantidos em bom estado de conservação, bem como proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor da fadiga.

5 — As operações de limpeza devem efectuar-se, salvo exigências particulares ou quando não haja inconvenientes para os trabalhadores, fora dos períodos de trabalho.

6 — Os trabalhos de conservação e reparação devem ser efectuados com prontidão e por forma a não prejudicar ou por em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores, devendo ser tomadas medidas imediatas sempre que tal seja previsível.

Cláusula 14.^a

Medicina do trabalho

1 — O Grupo Banco Comercial Português é obrigado à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e com as atribuições definidas na lei, não

podendo ser-lhes cometidas funções de fiscalização das ausências ao serviço.

3 — Os serviços de medicina do trabalho deverão por em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas.

4 — As entidades patronais signatárias devem promover a realização de exames de saúde aos trabalhadores, nas situações e com a periodicidade previstas na lei.

5 — Em caso de acidente de trabalho, ou de doença súbita no local de trabalho, a entidade patronal, ou quem a represente na direcção e fiscalização do trabalho, deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados a tais situações.

CAPÍTULO II

Estatuto profissional

Cláusula 15.^a

Funções

1 — Os trabalhadores desempenham as funções correspondentes à categoria profissional para que foram contratados ou que detêm, de acordo com o que, em cada momento, lhes for determinado pela entidade patronal, tendo em conta o disposto neste acordo e nas normas legais aplicáveis.

2 — No caso de fusão ou de integração de entidades, ou de encerramento de estabelecimentos, deverá ser atribuído aos trabalhadores, no prazo máximo de seis meses, um estatuto profissional correspondente à categoria profissional que detêm.

Cláusula 16.^a

Categorias profissionais

1 — Aos trabalhadores abrangidos por este acordo correspondem diferentes categorias profissionais, que se caracterizam pelas funções tipificadas no anexo I e que se classificam em três grupos:

- a) Grupo A — categorias da área directiva;
- b) Grupo B — categorias das áreas comercial, técnica, operativa e administrativa, e da saúde e ambiente;
- c) Grupo C — categorias da área de apoio.

2 — A cada uma das categorias referidas no número anterior correspondem os níveis mínimos de retribuição constantes dos anexos II e III.

Cláusula 17.^a

Obrigatoriedade de colocação noutras funções

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

2 — O trabalhador que, por força da introdução de novas tecnologias e por causa delas, veja extinto ou modificado o seu posto de trabalho, deverá ser colocado no exercício de funções compatíveis com a categoria profissional para a qual foi contratado ou que detém, sem prejuízo do disposto na cláusula 29.^a

Cláusula 18.^a

Procuradores

1 — Os procuradores não podem ter retribuição inferior à do nível 8 e serão obrigatoriamente promovidos a esse nível, passado um ano de desempenho do mandato.

2 — Relativamente aos procuradores com categoria profissional de gestor de cliente, gerente *in store*, supervisor e assistente, das áreas comercial, operativa/administrativa e técnica, o nível a ter em consideração para efeitos do disposto no número anterior é o nível 6.

Cláusula 19.^a

Carreira profissional

1 — Entende-se por carreira profissional a evolução do trabalhador, por promoção ou por progressão, dentro do respectivo grupo ou para grupo superior.

2 — A promoção envolve a mudança para categoria profissional superior com o correspondente aumento da responsabilidade das funções que o trabalhador exerce e basear-se-á nos conhecimentos técnico-profissionais demonstrados e no processo de aconselhamento e avaliação.

3 — A progressão consiste na atribuição de um nível superior ou de um complemento retributivo e fundamenta-se no mérito demonstrado, tal como consubstanciado no processo de aconselhamento e avaliação.

4 — As promoções e progressões deverão ser fundamentadas pelas hierarquias e, sem prejuízo do disposto na cláusula 21.^a, estão sujeitas a aprovação do órgão competente.

5 — A admissão ou promoção a determinadas categorias profissionais pode ficar sujeita a um período de comissão de serviço ou de estágio, nos termos previstos nas cláusulas 23.^a, 26.^a e 27.^a

Cláusula 20.^a

Aconselhamento e avaliação

1 — A entidade patronal obriga-se a realizar, pelo menos uma vez por ano, uma reunião de aconselhamento e avaliação de cada trabalhador.

2 — A reunião de aconselhamento e avaliação é realizada com a participação do trabalhador, o qual deverá expressar formalmente a sua concordância ou discordância em relação às notações produzidas a respeito da sua prestação profissional, podendo fazê-lo no acto ou no dia de trabalho subsequente.

3 — Os termos do processo de aconselhamento e avaliação constam de regulamento aprovado pela entidade

patronal, que deverá ser enviado aos sindicatos outorgantes, para conhecimento.

4 — O regulamento previsto no número anterior poderá prever procedimentos de auto-avaliação.

Cláusula 21.^a

Promoções e progressões

1 — Sem prejuízo de outras promoções ou progressões, o trabalhador tem direito a ser promovido ou a progredir na carreira profissional sempre que reúna as seguintes condições:

- a) Obter notação de valor médio igual ou superior a 70 % nas avaliações dos últimos cinco anos a contar da última promoção ou progressão; e
- b) Obter notação de valor igual ou superior a 75 % no ano que precede a evolução na carreira.

2 — Quando a progressão na carreira profissional resulte da aplicação das condições previstas nas alíneas anteriores e se traduza na atribuição de um complemento retributivo, o trabalhador tem ainda direito a ser colocado no nível de retribuição seguinte se o complemento, adicionado à retribuição do nível em que o mesmo está colocado, atingir esse nível superior, sendo neste caso absorvido o referido complemento na exacta medida da diferença entre os dois níveis.

3 — Quando o trabalhador não atinja os valores fixados no n.º 1 será formal e fundamentadamente informado de tal facto.

Cláusula 22.^a

Correcção da retribuição de base

1 — Os trabalhadores têm direito à correcção da sua retribuição de base nos termos seguintes:

- a) Para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 10 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- b) Para dois níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 20 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- c) Para três níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 25 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente;
- d) Para quatro níveis imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após 30 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

2 — As correcções da retribuição de base previstas no número anterior serão precedidas, para os trabalhadores admitidos com o nível 4, por uma correcção suplementar para o nível imediatamente acima do mínimo da respectiva categoria após três anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente, ou após um ano se tiverem obtido uma notação igual ou superior a 70 %.

3 — Nas situações previstas no número anterior, as correcções subsequentes da retribuição de base serão

feitas aos 11, 21, 26 e 31 anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente.

4 — Para efeito do previsto no n.º 1:

- a) Consideram-se apenas os anos de bom e efectivo serviço, contados nos termos dos n.ºs 4 e 5 da cláusula 95.^a;
- b) No caso de ocorrência de uma promoção ou progressão com aumento de nível de retribuição, suspende-se a contagem dos anos de permanência na mesma categoria profissional ou equivalente que estava a correr, passando a contar-se do início, a partir da referida promoção ou progressão, o período previsto no n.º 1 que for aplicável.

5 — A correcção da retribuição de base pode ser feita através da integração dos complementos retributivos auferidos pelo trabalhador.

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

1 — A contratação de trabalhadores ou a sua nomeação em regime de comissão de serviço para o exercício de funções em cargos de especial confiança só pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e a entidade patronal, nos termos e dentro dos limites previstos na lei.

2 — Para além de outras previstas na lei, entendem-se como pressupondo uma especial relação de confiança as funções de direcção, de gerente, de subgerente e de chefe de estabelecimento, bem como as funções de assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares de cargos de administração e de direcção directamente dependentes da administração.

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

4 — Quando a comissão de serviço implicar o exercício de funções correspondentes à categoria profissional mais elevada, a permanência nas referidas funções, por período superior a três anos, seguidos ou interpolados, com notação superior a 75 %, implica automaticamente a promoção à referida categoria.

5 — Quando os trabalhadores não atinjam os valores fixados no número anterior serão, formal e fundamentalmente, informados de tal facto, devendo a comunicação ter lugar em sessão expressamente convocada para o efeito.

6 — O trabalhador tem direito à retribuição correspondente à categoria para que foi nomeado e mantém todos os direitos da carreira de onde provém, passando a receber a retribuição que auferiria se nesta se tivesse mantido, no caso de não se concretizar a integração na referida categoria.

7 — Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho poderá ser convencionado, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 96.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções de categoria superior à do trabalhador por ausência ou impedimento do titular

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções de categoria profissional a que corresponda nível mínimo superior à do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período em que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções, nas condições do número anterior, com notação superior a 75 % dá ao trabalhador direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a ser promovido ou a progredir ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção ou progressão.

3 — Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-á como um ano completo qualquer período de 12 meses seguidos ou integrado por períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer altura desse período, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes à respectiva categoria.

Cláusula 25.^a

Período experimental

1 — A duração do período experimental será fixada por escrito antes da data de admissão, não podendo exceder os limites legalmente fixados.

2 — Nos casos em que se exija formação profissional inicial para integração profissional, o período experimental a que se refere o número anterior só se conta a partir do termo dessa formação, que, para este efeito, não pode exceder um mês.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a antiguidade reporta-se à data de admissão.

Cláusula 26.^a

Estágio de ingresso

1 — O ingresso na empresa pode ser precedido de um período de estágio, o qual, em caso algum, excederá um ano.

2 — No caso de subsequente celebração de contrato de trabalho, qualquer que seja a natureza ou a modalidade deste, o estágio conta para a determinação da antiguidade.

Cláusula 27.^a

Estágio de acesso a categoria superior

1 — O acesso a categorias profissionais do grupo A e do grupo B pode ficar dependente de um estágio cuja duração será determinada consoante a natureza das funções a desempenhar, mas que, em caso algum, excederá um ano.

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

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

Cláusula 28.^a

Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a qualquer das entidades patronais signatárias do presente acordo anteriormente à sua entrada em vigor.

2 — Para todos os efeitos previstos neste título, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO III

Mobilidade dos trabalhadores

SECÇÃO I

Mobilidade funcional

Cláusula 29.^a

Mudança e equivalência de funções

1 — A mobilidade funcional no âmbito da entidade patronal só poderá ser limitada pelo grau de qualificação necessário para o desempenho das funções e pelo grupo em que se integra o trabalhador, salvaguardando sempre a categoria profissional para que este foi contratado ou que detém.

2 — A limitação referida no número anterior poderá ser afastada desde que a entidade patronal e o trabalhador interessado na mudança acordem na realização de um período de formação ou de um estágio, especialmente orientados para habilitarem o trabalhador a exercer as funções em que está interessado.

3 — Para efeito do disposto no n.º 1, deverá ser estabelecido pela entidade patronal um quadro de equivalência de funções, determinando a afinidade e ligação funcional entre actividades ou funções conexas.

4 — Para apreciação das qualificações detidas pelo trabalhador serão, designadamente, ponderados os elementos que foram levados em consideração no processo de admissão, bem como a experiência profissional e as habilitações académicas entretanto adquiridas.

5 — As questões emergentes da aplicação desta cláusula devem ser submetidas à apreciação da comissão paritária.

SECÇÃO II

Mobilidade entre locais de trabalho

Cláusula 30.^a

Transferência para outro local de trabalho a pedido do trabalhador

1 — Nas transferências de local de trabalho a pedido do trabalhador, desde que estejam reunidos os requisitos

de qualificação para o desempenho do lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

- a) Razões de saúde do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, devidamente comprovadas e beneficiadas com a transferência;
- b) Mérito demonstrado no processo de aconselhamento e avaliação;
- c) Residência do agregado familiar ou do trabalhador;
- d) Exercício de uma actividade por parte do cônjuge, na localidade solicitada ou dentro de zona próxima, sem possibilidade de transferência daquele;
- e) Necessidade comprovada de assistência à família;
- f) Necessidade comprovada de continuação de estudos.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica, nos termos da cláusula 73.^a

3 — O trabalhador que reúna determinado factor de preferência não pode ser preterido por outro trabalhador que preencha cumulativamente vários factores subsequentes.

4 — Se, em relação a mais de um trabalhador na situação dos números anteriores, se verificarem os mesmos factores de prioridade, será atendido o pedido de transferência mais antigo.

Cláusula 31.^a

Transferência para outro local de trabalho por iniciativa da entidade patronal

1 — A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, nos termos seguintes:

- a) Dentro do mesmo município;
- b) Dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e Porto;
- c) Para outros municípios, desde que o novo local de trabalho se situe num raio de 40 km do seu local de trabalho ou da sua residência;
- d) Para localidade diferente da do seu local de trabalho, se a transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador;
- e) Quando a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

2 — Fora dos casos previstos no número anterior e salvo acordo expresso do trabalhador, a entidade patronal não o pode transferir para localidade diferente da do seu local de trabalho.

3 — No caso previsto na alínea e) do n.º 1, o trabalhador que invoque prejuízo sério pode rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização fixada nos termos da lei, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta o referido prejuízo para o trabalhador.

4 — Para os efeitos desta cláusula, considera-se que existe prejuízo sério quando se verificarem as seguintes situações:

- a) Trabalhadores dependentes de tratamento médico crónico ou com incapacidade permanente parcial para o trabalho;
- b) Cônjuge sem possibilidade de transferência de local de trabalho;
- c) Filhos menores;
- d) Ascendentes que coabitem com o trabalhador ou incapacitados que residam no local da residência do trabalhador e a quem este deva assistência;
- e) Frequência com aproveitamento em estabelecimentos de ensino inexistentes no local para onde se pretende efectuar a transferência.

5 — Nas transferências a realizar, a entidade patronal deve privilegiar os trabalhadores que sofrerem menor prejuízo, tendo em consideração a hierarquia de factores previstos no n.º 1 da cláusula anterior.

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

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

8 — Quando em resultado da transferência para outro município não haja mudança de residência, mas ocorra um acréscimo de despesas derivado das deslocações diárias para e do local de trabalho, o trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respectivos custos dos transportes colectivos, desde que não tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção ou progressão na carreira e não disponha de meio de transporte facultado pela entidade patronal.

Cláusula 32.^a

Deslocações em serviço

1 — Os trabalhadores obrigam-se a realizar as deslocações em serviço necessárias à execução da actividade que se comprometeram a executar, bem como as que derivem da frequência de acções de formação profissional.

2 — A entidade patronal custeará as despesas directamente determinadas pela deslocação do trabalhador, nos termos da cláusula 96.^a

SECÇÃO III

Mobilidade inter empresas

Cláusula 33.^a

Formas de transferência

1 — Sem prejuízo da mudança definitiva de entidade patronal, que se verifica nos termos gerais de direito,

a mobilidade de trabalhadores para empresas jurídica ou financeiramente associadas ou economicamente interdependentes das entidades patronais outorgantes ou para agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos pode efectuar-se, nos termos da lei e mediante acordo escrito do trabalhador, por uma das seguintes modalidades:

- a) Cedência temporária sem modificação da entidade patronal;
- b) Transferência reversível com modificação da entidade patronal.

3 — As regras da presente secção não se aplicam às situações em que a prestação do trabalho, pela sua própria natureza ou em consequência de expressa disposição do contrato de trabalho, deva ser exercida junto de qualquer uma das entidades referidas no número anterior.

Cláusula 34.^a

Salvaguarda do estatuto do trabalhador transferido

1 — Na transferência de trabalhadores a que se refere a cláusula anterior, seja qual for a forma que revista, será sempre assegurado um estatuto pessoal equivalente àquele que o trabalhador transferido detinha na empresa de origem, designadamente a respectiva antiguidade, retribuição e categoria profissional.

2 — As pensões de reforma por invalidez ou invalidez presumível, bem como as pensões de sobrevivência, serão asseguradas pela empresa de origem, em condições idênticas às que se verificariam se o trabalhador dela nunca tivesse saído.

Cláusula 35.^a

Cedência temporária

1 — A cedência temporária referida na alínea a) do n.º 1 da cláusula 33.^a não implica a modificação da entidade patronal do trabalhador cedido, o qual permanecerá vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

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

3 — A cedência temporária é titulada por documento próprio, assinado pelo cedente e pelo cessionário, do qual constarão as razões que a determinam, a data do seu início e a duração, certa ou incerta.

Cláusula 36.^a

Transferência reversível

1 — A transferência reversível referida na alínea b) do n.º 1 da cláusula 33.^a implica a suspensão do contrato de trabalho com o transmitente e a constituição de um novo vínculo jurídico laboral entre o trabalhador e o transmissário.

2 — A transferência será titulada por contrato escrito, celebrado entre o transmitente, o transmissário e o tra-

balhador transferido, de onde constarão as condições da transferência, observando-se, em qualquer caso, os princípios fixados na cláusula 34.^a

CAPÍTULO IV

Formação

SECÇÃO I

Formação profissional

Cláusula 37.^a

Formação profissional

1 — Cabe à entidade patronal manter e dinamizar a formação profissional dos seus trabalhadores, desenvolvendo as suas capacidades profissionais e pessoais e disponibilizando as acções de formação necessárias ao adequado desempenho das funções, à adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e ao acompanhamento da evolução do sector.

2 — Constitui dever dos trabalhadores frequentar as acções de formação que a entidade patronal promova ou subsidie, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

3 — A realização das acções de formação preencherá, em média, vinte horas anuais por trabalhador.

4 — O período de duração das acções de formação a que se referem os números anteriores é considerado como efectiva prestação do trabalho.

5 — Quando a frequência do curso ou acção de formação implicar deslocação e alojamento fora da área do local de trabalho ou residência, aplicar-se-á o disposto na cláusula 96.^a deste acordo.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 38.^a

Horário do trabalhador-estudante

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a beneficiar de horários de trabalho flexíveis para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

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

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

4 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, sempre que exista possibilidade de se pro-

ceder ao ajustamento dos horários ou dos períodos de trabalho, de modo a não impedir o normal funcionamento daquele regime.

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

Cláusula 39.^a

Férias e licença sem retribuição

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade patronal.

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 11 dias de férias à sua livre escolha e, em cada ano civil, podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 6 dias úteis de licença sem retribuição, desde que o requeiram com a antecedência de 15 dias.

Cláusula 40.^a

Prestação de exames ou provas de avaliação

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exames ou provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Por cada disciplina, dois dias para a prova escrita, mais dois dias para a respectiva prova oral, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantos os exames a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, as ausências referidas poderão verificar-se, desde que, traduzindo-se estas num crédito de quatro dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de dois dias por cada prova, observando-se, em tudo o mais, o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina, até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais um dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

3 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de exame ou de avaliação de conhecimentos.

Cláusula 41.^a

Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas no presente acordo, incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da entidade patronal, da frequência de qualquer nível de ensino oficial ou equiparado, incluindo cursos de pós-graduação, mestrados ou doutoramentos;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas no presente acordo, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiará dessas mesmas regalias.

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

4 — Tratando-se de cursos especializados, acções de formação profissional, cursos superiores, pós-graduações, mestrados ou doutoramentos, as regalias previstas na cláusula anterior só são atribuídas se a entidade patronal reputar aqueles cursos ou acções de interesse para a profissão, considerando-se como tal, nomeadamente, os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária.

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

6 — Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes poderão faltar até ao limite de dois dias por disciplina e ano lectivo e um dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 42.^a

Competência das entidades patronais

1 — Dentro dos limites deste acordo e da lei, compete a cada entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — Os regulamentos internos que as entidades patronais elaborem no exercício da competência prevista no número anterior, incluindo o Código Deontológico, serão enviados aos sindicatos, para conhecimento.

SECÇÃO II

Tempo de trabalho

Cláusula 43.^a

Regime geral da prestação de trabalho

Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo completo, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 44.^a

Regime de prestação de trabalho a tempo parcial

1 — Aplicar-se-á o regime de prestação de trabalho a tempo parcial nas situações em que a lei expressamente o estabeleça e mediante pedido do trabalhador, nomeadamente nas situações de assistência a filhos, enteados, adoptados e adoptandos; desde que menores de 12 anos, deficientes ou incapacitados, bem como quando haja acordo com a entidade patronal e mediante a celebração do correspondente contrato de trabalho a tempo parcial.

2 — O regime a que se refere a presente cláusula compreende tanto a prestação de trabalho em apenas alguns dias da semana como, cumulativa ou alternativamente, a observância de período normal de trabalho diário de duração inferior à prevista na cláusula 46.^a

3 — Os contratos de trabalho a tempo parcial serão celebrados por escrito e deles deve constar a actividade para que é contratado o trabalhador, o tratamento retributivo, o período normal de trabalho e o horário de trabalho.

4 — Os trabalhadores em regime de prestação de trabalho a tempo parcial gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres constantes do presente acordo, com as especialidades nele previstas, designadamente as decorrentes da presente cláusula, da cláusula 89.^a e do n.º 3 da cláusula 124.^a

Cláusula 45.^a

Períodos de funcionamento

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos pelas normas legais e regulamentares, compete à entidade patronal a fixação dos períodos de funcionamento das unidades de trabalho.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidos os seguintes princípios:

- a) Em geral, o período de funcionamento das unidades poderá ser das 8 às 20 horas, de segunda-feira a sexta-feira;
- b) Nas unidades situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, aeroportos, feiras, exposições, ou outros espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, poderão ser fixados períodos de funcio-

namento coincidentes com os observados nesses espaços;

c) Poderão funcionar continuamente:

- i) Os serviços de informática;
- ii) Os serviços de tratamento de valores e de gestão de tesouraria;
- iii) Os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou internet;
- iv) As áreas de autorização de pagamentos;
- v) Outras unidades que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado permanente ou temporariamente.

Cláusula 46.^a

Período normal de trabalho

1 — Os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respectivamente.

2 — A duração do período normal de trabalho apura-se em termos médios, por um período de referência de dois meses, sem prejuízo de não poderem ser ultrapassados os limites de quarenta e cinco horas por semana e de nove horas por dia, sem contar o tempo de isenção de horário de trabalho.

3 — No fim do período diário de trabalho haverá uma tolerância de trinta minutos para conclusão das transacções, operações e tarefas inadiáveis começadas e não acabadas.

Cláusula 47.^a

Horários de trabalho

1 — Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste acordo e na lei, pode a entidade patronal estabelecer os seguintes tipos de horários:

- a) Horário de trabalho base — aquele que se reparte por dois períodos diários entre as 8 e as 20 horas, separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas;
- b) Horário de trabalho diferenciado — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e de saída fixas, e em que, pelo menos um deles, se situa fora do intervalo das 8 às 20 horas;
- c) Horário de trabalho por turnos — aquele em que a prestação de trabalho se efectiva em períodos diários e sucessivos, interrupta ou ininterruptamente, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala preestabelecida;
- d) Horário de trabalho flexível — aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

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

3 — Exceptua-se do previsto no número anterior o horário das seguintes unidades e serviços:

- a) Os previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 45.^a;
- b) Os serviços de limpeza, que poderão ser estabelecidos entre as 6 e as 21 horas, em períodos contínuos ou descontínuos.

4 — O estabelecimento do horário de trabalho ao sábado, domingo e feriados só pode ser feito para os trabalhadores colocados nas unidades e serviços previstos nas alíneas b) e c) do n.º 2 da cláusula 45.^a, ou cujo contrato preveja a prestação de trabalho nesses dias.

5 — Poderá ainda haver prestação de trabalho durante o sábado noutras unidades de atendimento de clientes, desde que o seu número não ultrapasse 3 % do total de agências do conjunto das entidades patronais signatárias do presente acordo e haja acordo expresso dos trabalhadores envolvidos.

Cláusula 48.^a

Horários diferenciados e por turnos

1 — A duração da jornada de trabalho em horários diferenciados e por turnos pode ser de seis horas consecutivas, ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas não pode ultrapassar o limite máximo do período normal de trabalho semanal fixado na cláusula 46.^a, o qual, nos termos aí previstos, poderá ser aferido em termos médios.

2 — A prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos não prejudica o direito ao dia de descanso semanal, ao dia de descanso semanal complementar e aos feriados, nos termos previstos na cláusula 53.^a

3 — A entidade patronal pode pôr termo ao regime de horário por turnos e diferenciados, precedendo comunicação ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 49.^a

Intervalos de descanso

1 — Deve ser observado um intervalo diário de descanso de duração não inferior a meia hora e não superior a duas horas e trinta minutos.

2 — Nos casos de prestação de trabalho em regime de horários diferenciados e por turnos, deve respeitar-se também um intervalo suplementar de descanso, de duração não superior a trinta minutos, por forma a evitar a prestação de trabalho por mais de seis horas consecutivas.

Cláusula 50.^a

Trabalho nocturno

Para efeitos do presente acordo considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 e as 8 horas.

Cláusula 51.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que desempenhem funções de direcção, de gerência, de chefia ou funções técnicas e, em geral, todos os que desempenhem cargos de confiança.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se cargos de confiança todos aqueles a que o conselho de administração especificamente atribua o carácter de autonomia, representação, lealdade, fiscalização, formação específica ou confidência, independentemente da categoria profissional do trabalhador, sendo como tal ser considerados, nomeadamente, os seguintes:

- a) Os que são exercidos por procuradores ou por trabalhadores que exerçam regularmente as suas funções fora da unidade a que pertencem, sem controlo imediato da respectiva hierarquia;
- b) Os que envolvam poderes delegados para atender, representar ou negociar com os clientes ou outras entidades, em nome da entidade patronal;
- c) Os que impliquem responsabilidade pela recepção e guarda de valores ou documentos confidenciais;
- d) Os que tenham subjacente a realização de auditorias ou a fiscalização dos serviços da entidade patronal;
- e) Os que pressuponham uma formação específica na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal, ou na elaboração de estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentem ou constituam suporte das decisões do conselho administração;
- f) Os que são exercidos em apoio directo aos membros do conselho de administração.

3 — O regime de isenção termina com a verificação do prazo pelo qual foi estabelecido ou, não tendo sido fixado qualquer prazo, por determinação unilateral da entidade patronal comunicada ao trabalhador com a antecedência mínima de dois meses.

4 — A isenção de horário de trabalho não pode determinar a prestação de trabalho por um período superior a duas horas para além do período normal de trabalho diário, sendo o tempo diário de trabalho máximo aferido em termos médios, pelo período de referência de dois meses.

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

Cláusula 52.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) Trabalho prestado por trabalhadores até ao limite da isenção de horário de trabalho;

- b) Trabalho prestado para compensar suspensões de actividade, quando haja acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores.

3 — O trabalho suplementar só pode ser prestado dentro dos limites legais e nas seguintes situações:

- a) Quando a entidade patronal tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores, designadamente, para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura temporária de extensões ou prolongamento de estabelecimentos bancários, por períodos certos e determinados de tempo, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a entidade patronal esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

4 — A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela entidade patronal, ou consentida pela hierarquia directa do trabalhador, sob pena de não ser exigível o respectivo pagamento.

5 — É legítima a recusa pelos trabalhadores da prestação de trabalho suplementar sempre que não se verifiquem os condicionalismos previstos no n.º 3.

6 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando os mesmos expressamente invoquem e se verifiquem situações de gravidez, deficiência física, filhos menores de 6 anos, frequência nocturna de estabelecimento de ensino ou assistência inadiável ao agregado familiar.

7 — Nos casos em que seja anulada a realização de trabalho suplementar previamente planeado, a entidade patronal fica obrigada a pagar aos trabalhadores designados para o efeito as horas previstas, independentemente da sua efectiva realização, salvo se forem avisados com doze horas de antecedência.

8 — As entidades patronais deverão manter, no local de trabalho, um livro ou registo informático de onde constem as horas de trabalho suplementar efectuadas por cada trabalhador, o qual deve ser actualizado imediatamente após a realização desse trabalho.

SECÇÃO III

Suspensão da prestação do trabalho

SUBSECÇÃO I

Descanso semanal, feriados e férias

Cláusula 53.^a

Descanso semanal e feriados

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo.

2 — Os trabalhadores têm direito, ainda, aos feriados obrigatórios e facultativos previstos na lei.

3 — Nas situações previstas nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 47.^a, os dias de descanso semanal e os feriados podem ser gozados em dias diferentes, dentro de duas semanas consecutivas.

Cláusula 54.^a

Feriados

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

2 — Além dos feriados obrigatórios, serão observados a terça-feira de Entrudo e o 24 de Dezembro.

Cláusula 55.^a

Duração das férias

1 — O período anual de férias é de 25 dias úteis.

2 — Para efeito de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados os sábados e os domingos.

3 — O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente.

4 — No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador terá direito a um período de férias de dois dias úteis por cada mês completo de serviço até 31 de Dezembro desse ano.

5 — Todos os dias de descanso compensatório, atribuídos por lei ou por este acordo, poderão ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta subsecção, sob prévia e imediata opção do trabalhador.

Cláusula 56.^a

Acumulação de férias

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste acordo relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua actividade no continente, quando pretendam gozá-las nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua actividade nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular, no mesmo ano, até metade do período de férias vencido

no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 57.^a

Marcação do período de férias

1 — A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de Maio e 31 de Outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

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

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

4 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias, sob parecer prévio da comissão de trabalhadores, comissão ou secção sindical, ou dos delegados sindicais, pela indicada ordem de precedência.

Cláusula 58.^a

Férias do agregado familiar

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma entidade patronal, têm direito a gozar férias simultaneamente, salvaguardando o disposto na cláusula anterior e os interesses dos demais trabalhadores.

2 — Na medida do possível, aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço de diferentes entidades patronais abrangidas por este acordo, deverá ser facultado o gozo simultâneo de férias.

Cláusula 59.^a

Férias seguidas ou interpoladas

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

2 — Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente, desde que pelo menos metade seja gozada sem interrupção.

Cláusula 60.^a

Alteração da marcação do período de férias

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

2 — No caso de alteração do período de férias, deverá observar-se o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 57.^a

3 — A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da entidade patronal, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula 57.^a, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias considerados no número anterior constituem a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

Cláusula 61.^a

Mapa de férias

As entidades patronais afixarão nos locais de trabalho, até 15 de Abril de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador, bem como, posteriormente, as alterações previstas na cláusula anterior.

Cláusula 62.^a

Diferimento do início do período de férias

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

Cláusula 63.^a

Interrupção de férias

1 — Em caso de doença do trabalhador, ou parto, durante o gozo de férias, serão as mesmas interrompidas, considerando-se como não gozadas na parte restante.

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

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

4 — O gozo das férias prosseguirá após o termo da situação de doença e, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a entidade patronal e o trabalhador, e sem ofensa dos direitos dos restantes trabalhadores.

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar, que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

6 — Se a situação que determina a interrupção das férias se prolongar para além do 1.º trimestre do ano civil subsequente, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

7 — O disposto nos números anteriores aplica-se às situações de luto por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adoptivos, cônjuge não separado de pessoas e

bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas c) e d) do n.º 2 da cláusula 70.^a

Cláusula 64.^a

Férias em caso de mudança de entidade patronal

1 — A mudança do trabalhador para outra entidade patronal signatária do presente acordo, para uma sociedade que esteja em relação de domínio ou de grupo com uma das entidades outorgantes, ou para um dos agrupamentos complementares de empresas por estas constituídos, não prejudica o direito a férias.

2 — Nos casos a que se refere o número anterior, os dias de férias a que o trabalhador tem direito não poderão exceder a duração máxima prevista na cláusula 55.^a

Cláusula 65.^a

Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil será gozado no decurso do 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 66.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1 — O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pelo recurso ao regime de licença sem retribuição.

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

3 — No ano do regresso ao serviço, após o gozo da licença sem retribuição, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, descontando-se, porém, os dias de férias que, porventura, tenha gozado nesse ano ao serviço de outra entidade patronal.

Cláusula 67.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a entidade patronal pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição

e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

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

Cláusula 68.^a

Violação do direito a férias

1 — A entidade patronal que obstar ao gozo total ou parcial das férias, nos termos previstos neste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

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

SUBSECÇÃO II

Faltas

Cláusula 69.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 70.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) Onze dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- b) As dadas pelo pai, por ocasião do nascimento de filho, nos termos do n.º 9 da cláusula 13.^a;
- c) Cinco dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrasta, enteados, sogros, genros e noras;
- d) Dois dias seguidos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados, bem como quaisquer pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) Doação gratuita de sangue pelo tempo efectivamente necessário e até ao limite máximo de um dia por cada doação;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, cumprimento de obrigações legais e de decisões judiciais;
- g) As dadas ao abrigo do regime da medicina do trabalho;
- h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado

familiar do trabalhador, podendo a entidade patronal exigir prova do facto;

- i) O tempo indispensável ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- j) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

4 — Nos casos previstos nas alíneas g) e i) do n.º 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

5 — São consideradas injustificadas, constituindo uma violação do dever de assiduidade, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 71.^a

Prova das faltas por doença

1 — Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a prova da justificação das faltas por doença faz-se mediante a apresentação de documento médico que ateste a impossibilidade de o trabalhador prestar o trabalho.

2 — Não obstante a apresentação do documento referido no número anterior, a entidade patronal pode proceder à verificação da situação de doença e da natureza impossibilitante da mesma através da convocação do trabalhador para ser submetido a exame médico.

3 — No caso dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social, aplicam-se os termos e procedimentos previstos nesse regime.

Cláusula 72.^a

Exame médico

1 — A convocatória para o exame médico a que se refere o n.º 2 da cláusula anterior faz-se pessoalmente ou mediante carta registada com aviso de recepção enviada para o domicílio do trabalhador.

2 — No acto da convocação, o trabalhador deve ser avisado dos efeitos decorrentes da sua não comparência.

3 — Quando o local do exame médico seja fora da localidade da residência do trabalhador, e caso este invoque a impossibilidade de se deslocar àquele local, a entidade patronal pode definir um outro local para a realização do exame, na área da localidade da sua residência, ou, se o trabalhador assim o solicitar, deve providenciar para que o exame se realize na sua residência.

4 — Sempre que possível, o trabalhador deve apresentar, aquando da sua observação, informação médica e elementos auxiliares de diagnóstico comprovativos da sua impossibilidade para prestar o trabalho.

Cláusula 73.^a

Junta médica de verificação de doença

1 — Existindo desacordo entre a entidade patronal e o trabalhador quanto à situação de impossibilidade de prestar o trabalho por motivo de doença, recorrer-se-á a uma junta médica, composta por três elementos, designados da seguinte forma:

- a) Cada uma das partes indicará o seu representante, sendo o representante do empregador designado no acto em que é convocada a junta médica e o representante do trabalhador no prazo máximo de 12 dias a contar da recepção daquela convocatória;
- b) Nos oito dias subsequentes à data da indicação do representante do trabalhador, os dois médicos designados escolhem um terceiro elemento para completar a junta.

2 — A falta de indicação do representante do trabalhador no prazo estabelecido no número anterior equivale à aceitação de que o exame seja realizado pelo representante da entidade patronal e pelo médico por este escolhido.

3 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o tenha representado.

Cláusula 74.^a

Falta aos exames médicos

1 — A recusa injustificada em submeter-se aos exames médicos referidos nas cláusulas anteriores, ou a não comparência aos mesmos, determina a consideração como faltas injustificadas das ausências motivadas pela alegada doença, a partir da data em que tais factos tenham lugar.

2 — O disposto no número anterior aplica-se também nos casos em que o contrato de trabalho se encontre suspenso, implicando a cessação automática da suspensão e a consideração das ausências como faltas injustificadas.

3 — Os efeitos previstos nos números anteriores são comunicados ao trabalhador, por carta registada com aviso de recepção.

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — As faltas dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho determinam perda de retribuição no valor correspondente ao subsídio de doença que o trabalhador venha a receber da instituição de segurança social em que esteja inscrito.

3 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a entidade patronal adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse

com baixa, devendo este entregar à entidade patronal a totalidade dos subsídios recebidos da segurança social.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas têm como consequência:

- a) A perda da retribuição correspondente ao período de ausência;
- b) O desconto, para todos os efeitos, do período de ausência na antiguidade do trabalhador.

2 — Em alternativa à perda de retribuição prevista no número anterior, o trabalhador pode optar pela perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

3 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do n.º 1 abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

SUBSECÇÃO III

Impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

Cláusula 77.^a

Suspensão por impedimento prolongado respeitante aos trabalhadores

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

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

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

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

5 — Durante a suspensão não se interrompe o decurso do prazo do contrato de trabalho para efeitos

de caducidade e pode qualquer das partes fazê-lo cessar nos termos gerais.

6 — O trabalhador cujo contrato se encontre suspenso constará do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.^a, com menção expressa da situação em que se encontra.

Cláusula 78.^a

Regresso do trabalhador

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, de imediato, informar por escrito a entidade patronal desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá que regressar no dia imediato ao da alta.

2 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo razões que não lhe sejam imputáveis, fá-lo-á incorrer em faltas injustificadas.

3 — A não apresentação tempestiva ao serviço coloca o trabalhador na situação de faltas.

4 — O trabalhador retomará o serviço no local de trabalho em que anteriormente estava colocado.

SUBSECÇÃO IV

Licença sem retribuição

Cláusula 79.^a

Licença sem retribuição

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

2 — O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos da antiguidade prevista na cláusula 113.^a, salvo acordo escrito em contrário, conservando o trabalhador o direito à respectiva categoria.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no regime de segurança social, continuando o trabalhador a constar do ficheiro informático a que se refere a cláusula 12.^a, com menção expressa da situação em que se encontra.

4 — A concessão de licenças sem retribuição para formação profissional e de licenças para assistência a filhos menores e outros familiares rege-se pelo disposto na lei geral.

CAPÍTULO VI

Remuneração

Cláusula 80.^a

Definição de retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos,

o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do seu trabalho.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base decorrente da aplicação do anexo III para cada nível;
- b) As diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- c) Todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, pela entidade patronal ao trabalhador, incluindo as adicionais ou complementares.

3 — Para efeitos de aplicação deste acordo e até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador, não incluindo, contudo, as seguintes:

- a) Participação nos lucros de cada exercício;
- b) Prestações efectuadas como contrapartida do trabalho suplementar;
- c) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;
- d) Subsídios de almoço e de jantar;
- e) Subsídios infantil e de estudos.

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

Cláusula 81.^a

Tempo e forma de pagamento

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

2 — A entidade patronal pode efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário à ordem do respectivo trabalhador.

3 — No acto de pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, grupo, categoria profissional e nível de retribuição, número de inscrição na instituição de segurança social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou nocturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 82.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 — A retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula: $(Rm \times 12) / (52 \times n)$, sendo Rm o valor da retribuição mensal efectiva e n o período normal de trabalho semanal.

2 — A retribuição diária é igual a $1/30$ da retribuição mensal efectiva.

Cláusula 83.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores em regime de tempo completo por cada quatro anos de serviço efectivo, contados desde

a data da sua admissão, têm direito a uma diuturnidade, no valor fixado no anexo IV, com o limite de oito diuturnidades.

2 — As diuturnidades são pagas mensalmente a partir do seu vencimento e reportam-se ao 1.º dia do mês em que se vencem.

3 — Para efeitos de contagem do tempo de serviço previsto no n.º 1, é considerada a antiguidade resultante da aplicação da cláusula 28.^a

4 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional às do horário completo.

Cláusula 84.^a

Retribuição e subsídio de férias

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço e um subsídio de férias igual ao montante da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

2 — O subsídio de férias será pago com a retribuição mensal do mês de Janeiro.

Cláusula 85.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

Cláusula 86.^a

Retribuição do trabalho nocturno

1 — A prestação de trabalho nocturno confere direito a um acréscimo de retribuição de 25 % em relação à que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

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

Cláusula 87.^a

Subsídio de turnos

1 — Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a receber um subsídio mensal de 25 % calculado sobre o respectivo nível mínimo de retribuição e as diuturnidades a que tenham direito.

2 — Este subsídio engloba o acréscimo devido pelo trabalho prestado em período nocturno e integra o subsídio de férias e de Natal.

Cláusula 88.^a

Acréscimo de retribuição por trabalho normal prestado aos sábados, domingos e feriados

1 — A retribuição devida por cada hora de trabalho normal prestado em sábados, domingos ou feriados tem um acréscimo de 50 %.

2 — Este acréscimo será considerado no cálculo do subsídio de férias e de Natal, na proporção dos dias do ano em que o trabalhador esteve incluído no regime previsto no número anterior, e não é cumulável com os acréscimos e subsídios previstos nas cláusulas 86.^a e 87.^a

Cláusula 89.^a

Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial

A retribuição dos trabalhadores que não prestem serviço em regime de tempo completo é calculada proporcionalmente ao período normal de trabalho.

Cláusula 90.^a

Retribuição dos trabalhadores inscritos no regime geral de segurança social

A retribuição dos trabalhadores abrangidos pelo regime geral de segurança social é ajustada de modo que recebam retribuição igual à que receberiam se não estivessem inscritos no referido regime.

Cláusula 91.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição mensal adicional que não será inferior ao valor resultante da aplicação das percentagens de 21,5 % ou 46,5 % ao montante do nível pelo qual estão a ser remunerados acrescido das diuturnidades a que tenham direito, consoante os trabalhadores excedam, em média, o correspondente período de trabalho em uma ou duas horas, respectivamente.

2 — O pagamento da retribuição adicional é devido até três meses depois da isenção terminada, salvo se os trabalhadores tiverem sido avisados nos termos do n.º 3 da cláusula 51.^a

Cláusula 92.^a

Remuneração de trabalho suplementar

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

a) Diurno:

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

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

b) Nocturno:

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

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

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

3 — O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva: $2 \times R_{hn} \times T$, sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda o período normal de trabalho diário dá direito a uma remuneração calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva: $2,5 \times R_{hn} \times T$, sendo R_{hn} o valor da retribuição da hora normal e T o número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além daquele período.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula seguinte e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos, terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 93.^a

Subsídio de almoço

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço no valor fixado no anexo IV, pagável mensalmente.

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

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

Cláusula 94.^a

Subsídios de trabalhador-estudante

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

2 — No caso de só ser possível a matrícula em estabelecimento particular, por motivo não imputável ao trabalhador, as entidades patronais obrigam-se a pagar o valor das propinas ou mensalidades.

3 — As entidades patronais concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio no valor fixado no anexo IV.

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

Cláusula 95.^a

Prémio de antiguidade

1 — Os trabalhadores no activo que completem 15, 25 e 30 anos de bom e efectivo serviço têm direito a um prémio de antiguidade de valor igual, respectivamente, a um, dois e três meses da maior retribuição mensal efectiva a que tiverem direito no ano da sua atribuição.

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

3 — Para aplicação dos números anteriores, considerar-se-ão todos os anos de serviço cuja antiguidade é determinada nos termos da cláusula 28.^a

4 — Para efeitos da determinação dos anos de bom e efectivo serviço só não são contados:

- a) Os anos em que os respectivos trabalhadores tenham sido punidos com qualquer sanção disciplinar superior a repreensão verbal;
- b) Os anos em que, para além das férias, os trabalhadores tenham estado ausentes do serviço mais de 25 dias úteis.

5 — Não são consideradas, para efeitos do número anterior, as ausências motivadas por:

- a) Acidente de trabalho e doença profissional;
- b) Situações previstas no capítulo IV do título III do presente acordo;
- c) Casamento do trabalhador;
- d) Falecimento de cônjuge, de companheiro, de ascendentes, descendentes, pais e filhos adoptivos;
- e) Suspensão do contrato de trabalho por prestação de serviço militar obrigatório;
- f) Internamento hospitalar e os períodos imediatamente anteriores e posteriores ao internamento, um e outros devidamente comprovados;
- g) Exercício das funções previstas nas cláusulas 10.^a e 11.^a

6 — Quando se verifiquem as situações previstas no n.º 4, o prémio a que o trabalhador tem direito só se vence com o decurso de período igual ao descontado, sem prejuízo de o trabalhador, abrangido apenas pela alínea b) desse número, o receber antes da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

Cláusula 96.^a

Despesas com deslocações e ajudas de custo

1 — Os trabalhadores que, em serviço ou para receberem formação profissional, tenham de deslocar-se

para fora da localidade do respectivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes, nas seguintes condições:

- a) Será pago pela entidade patronal o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens de comboio ou via marítima será utilizada a 1.^a classe;
- d) Quando for utilizado automóvel do trabalhador, a entidade patronal pagar-lhe-á, por quilómetro, 0,30 do preço da gasolina sem chumbo 98, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil do empregador para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo escrito entre este e a entidade patronal;
- f) No caso das alíneas d) e e), é obrigação da entidade patronal custear o acréscimo de prémio para seguro contra todos os riscos, se o trabalhador dele não dispuser, para todo o período em que ocorra o uso da viatura própria no interesse da entidade patronal.

2 — As despesas com deslocações são reembolsadas contra a apresentação do respectivo recibo comprovativo, nos termos das regras internas em vigor na entidade patronal, mas sem prejuízo do disposto nesta cláusula.

3 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias realizadas em Portugal ou no estrangeiro serão cobertas por uma ajuda de custo diária, de acordo com os valores fixados no anexo IV.

4 — Nos dias de partida e de chegada, a ajuda de custo será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

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

6 — Para além do previsto nos n.ºs 3 a 5, a entidade patronal reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efectuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

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

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

9 — Sempre que a deslocação referida no n.º 1 ocorra no continente ou interilhas das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e se prolongue por um período superior a uma semana, o trabalhador, caso pretenda deslocar-se à sua residência, terá direito ao pagamento das despesas de deslocação de e para a sua residência,

durante os fins-de-semana que nesse período ocorrerem, não havendo, nesse caso, lugar ao pagamento de ajudas de custo, sem prejuízo do disposto no n.º 4 desta cláusula.

10 — Para as deslocações de duração superior a um mês poderá ser estabelecido, por acordo com o trabalhador, um regime de pagamento de despesas distinto do previsto nos números anteriores, que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

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

Cláusula 97.^a

Participação nos lucros

Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo poderão beneficiar, nos termos dos Estatutos do Banco Comercial Português, S. A., de um bónus extraordinário, a título de comparticipação nos resultados consolidados de cada exercício, na percentagem global que para o efeito a assembleia geral deliberar, de acordo com os demais termos e condições a fixar pelo conselho de administração do Banco.

Cláusula 98.^a

Princípio da não discriminação

A atribuição, pelas entidades patronais, de quaisquer prestações remuneratórias aos trabalhadores não poderá ser condicionada por qualquer uma das seguintes situações aos mesmos respeitantes:

- a) Exercício da actividade sindical;
- b) Exercício de direitos decorrentes do regime da maternidade e da paternidade;
- c) Exercício de direitos reconhecidos neste acordo aos trabalhadores-estudantes;
- d) Exercício dos demais direitos previstos na lei e neste acordo, designadamente através do recurso a acção judicial.

CAPÍTULO VII

Regime disciplinar

Cláusula 99.^a

Poder disciplinar

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

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

Cláusula 100.^a

Sanções aplicáveis

1 — A entidade patronal pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;

- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

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

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

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

5 — A entidade patronal suspende a execução da sanção aplicada se, a requerimento do trabalhador, atendendo à sua personalidade, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior ao ilícito disciplinar e às circunstâncias deste, concluir que a simples censura do facto e a ameaça da sanção realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.

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

Cláusula 101.^a

Suspensão preventiva

1 — Com a notificação da nota de culpa, pode a entidade patronal suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2 — A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro de comissão de trabalhadores, em efectividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1 — Nos casos em que se verifique algum comportamento que indicie a prática de uma infracção disciplinar, a entidade patronal entregará, ao trabalhador que tenha incorrido na respectiva infracção, a nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis, com a menção da intenção de despedimento se for o caso.

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

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

4 — O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar, requerer fotocópias dos elementos que constem do processo e responder à nota de culpa, deduzindo,

por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

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

6 — A entidade patronal não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

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

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

9 — Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do n.º 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

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

11 — A comunicação da nota de culpa ao trabalhador suspende o decurso do prazo estabelecido no n.º 1 do artigo 31.º do regime jurídico do contrato individual de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969.

12 — Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 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 103.^a

Notificação da nota de culpa

1 — O duplicado da nota de culpa será entregue ao arguido ou remetido pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

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

pedimento, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao arguido e à comissão de trabalhadores a sua intenção de proceder ao despedimento, entregando também a esta uma cópia da nota de culpa.

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

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

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

Cláusula 104.^a

Instrução

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

Cláusula 105.^a

Execução da sanção

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, ou em regime de licença sem retribuição, e lhe for aplicada multa ou suspensão com perda de retribuição, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

Cláusula 106.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções sindicais ou em comissões de trabalhadores;
- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção-Geral do Trabalho ou a quaisquer outros organismos com funções legal ou contratualmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da entidade patronal;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após

qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), e f) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma entidade patronal.

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

Cláusula 107.^a

Ilicitude do despedimento

1 — O despedimento é ilícito:

- a) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respectivo ou este for nulo;
- b) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos ou religiosos, ainda que com invocação de motivos diversos;
- c) Se for declarada improcedente a justa causa invocada.

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

3 — O processo só pode ser declarado nulo se:

- a) Faltar a comunicação referida no n.º 1 da cláusula 102.º;
- b) Não tiverem sido respeitados os direitos que ao trabalhador são reconhecidos nos n.ºs 4 e 5 da mesma cláusula;
- c) A decisão de despedimento e os seus fundamentos não constarem de documento escrito, nos termos dos n.ºs 8 a 10 da Cláusula 102.^a

4 — Na acção de impugnação judicial do despedimento, a entidade patronal apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 102.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Consequência da nulidade das sanções

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

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a entidade patronal na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção consistiu em despedimento e o trabalhador não optar pela reintegração na empresa, além das prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, o trabalhador tem direito:
 - I) Se tiver menos de 6 anos de serviço, ao correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo, não podendo ser inferior a 3 meses;
 - II) Se tiver 6 anos de serviço e menos de 11, ao que lhe competir por efeito da alínea

I), mais o correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano completo de serviço além de 5.

III) Se tiver 11 ou mais anos de serviço, ao que lhe competir por efeito da alínea I), mais o correspondente a 2 meses de retribuição por cada ano completo de serviço além de 10;

IV) Se tiver mais de 35 anos de idade e, pelo menos, 11 anos de serviço, a indemnização, calculada nos termos da alínea III), será acrescida de 2, 3, 4 ou 5 meses de retribuição, conforme o tempo de serviço for até 15, 20, 25 ou mais de 25 anos de serviço;

b) Tratando-se de sanção abusiva, e se esta tiver consistido no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da prevista na alínea a);

c) Tratando-se de multa ou suspensão abusivas, a indemnização será igual a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

TÍTULO III

Direitos e deveres sociais

CAPÍTULO I

Segurança social

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 109.^a

Garantia de benefícios

1 — As entidades patronais subscritoras do presente acordo garantem, a título de plano base, os benefícios previstos na secção II deste capítulo aos respectivos trabalhadores, reformados e pensionistas, sendo estes reconhecidos como participantes do fundo de pensões de que são associadas aquelas entidades, independentemente da data da respectiva admissão.

2 — As entidades patronais são, para todos os efeitos, solidariamente responsáveis com o respectivo fundo de pensões pelo pagamento das pensões de velhice, invalidez e sobrevivência previstas na secção II deste capítulo.

3 — Nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a um trabalhador que seja beneficiário dessas instituições ou serviços, ou a seus familiares, apenas será garantida, pelas entidades patronais, a diferença entre o valor dos benefícios previstos neste acordo e o daqueles benefícios.

4 — Para efeitos do número anterior, apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 113.^o

5 — As entidades patronais adiantarão aos trabalhadores abrangidos pelo regime geral da segurança social

as mensalidades e diuturnidades a que por este acordo tiverem direito, entregando estes à respectiva entidade a totalidade das quantias que receberem dos serviços de segurança social a título de benefícios da mesma natureza, com o limite do valor das mensalidades e diuturnidades adiantadas a que tenham direito.

6 — As mensalidades, as diuturnidades e os demais benefícios fixados de acordo com as regras deste capítulo serão sempre actualizados na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis retributivos.

Cláusula 110.^a

Fundo de pensões

1 — Os benefícios previstos neste capítulo estão contemplados em planos de pensões garantidos pelo contrato constitutivo do fundo de pensões instituído pelas entidades patronais e aprovado pela entidade supervisora dos fundos de pensões em Portugal.

2 — O fundo de pensões a que se refere o número anterior é constituído por um património exclusivamente afecto à realização dos planos de pensões das entidades patronais e é gerido por uma entidade gestora, nos termos da lei.

3 — Quando tenha lugar a cessação do contrato de trabalho com uma entidade patronal signatária do presente acordo seguida da celebração de contrato de trabalho com uma instituição do sector bancário não outorgante, será transferido, do fundo de pensões instituído pela anterior entidade patronal para o fundo de pensões instituído pela nova instituição, o valor actual das responsabilidades com os benefícios de reforma e de sobrevivência previstos na secção II deste capítulo correspondentes ao tempo de serviço prestado até à data da cessação do contrato de trabalho, desde que esteja garantida, por protocolo entre as entidades em causa, a reciprocidade na adopção deste procedimento.

4 — As entidades patronais deverão fornecer aos sindicatos cópia do contrato constitutivo do respectivo fundo de pensões e de qualquer alteração contratual verificada no mesmo, bem como os relatórios anuais de gestão financeira e actuarial, reportando o valor e nível de financiamento das responsabilidades das referidas entidades.

Cláusula 111.^a

Contribuições para o fundo de pensões

1 — Cinco por cento da retribuição de base e das diuturnidades devidas mensalmente aos trabalhadores, incluindo os valores correspondentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, reverterão para o fundo de pensões instituído pelas entidades patronais.

2 — No que se refere aos trabalhadores admitidos antes de 1 de Janeiro de 1995, não haverá lugar à contribuição prevista no número anterior caso aqueles expressamente declarem renunciar à majoração da sua retribuição, em importância equivalente para o efeito outorgada pela respectiva entidade patronal.

3 — A renúncia dos trabalhadores, nos termos do disposto no número anterior, implica como efeito neces-

sário e automático a sua exclusão do âmbito dos benefícios do plano complementar.

4 — A majoração prevista no n.º 2 desta cláusula não poderá ser absorvida pela retribuição de base de cada trabalhador antes de decorridos três exercícios relevantes, nos termos da cláusula 121.º, para efeitos da recepção dos benefícios do plano complementar.

5 — As contribuições efectuadas pelos trabalhadores apenas são reembolsáveis nos casos em que, de acordo com contrato constitutivo do fundo de pensões, se haja verificado uma das circunstâncias que dão lugar ao pagamento de uma pensão, caso em que serão repercutidas no valor desta.

Cláusula 112.^a

Junta médica de verificação do estado de invalidez

1 — Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador quanto à situação de invalidez, haverá recurso a uma junta médica que decidirá da capacidade deste para o trabalho.

2 — As juntas médicas previstas no número anterior são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

- a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo e indicando o médico que a representará na mesma;
- b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção daquele;
- c) Nos 15 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

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

4 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, salvo se o trabalhador não obtiver vencimento, caso em que o mesmo só pagará os honorários do médico que o representou.

Cláusula 113.^a

Determinação da antiguidade

1 — Para todos os efeitos previstos na secção II do presente capítulo, é reconhecido o tempo de serviço prestado a entidades patronais não signatárias deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas signatárias, em condições de reciprocidade.

2 — Para além do estabelecido no número anterior, aos trabalhadores admitidos até 31 de Dezembro de

2001 será contado o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

SECÇÃO II

Plano base

Cláusula 114.^a

Benefícios em caso de doença, invalidez ou invalidez presumível no sector bancário

1 — O trabalhador a tempo completo que, estando ao serviço de uma entidade patronal subscritora, passe à situação de doença, à situação de invalidez ou atinja 65 anos de idade (invalidez presumível) tem direito:

- a) Com 1 ou mais anos completos de serviço, até 34 anos, num período intercalar, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo V aos valores decorrentes da aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, e posteriormente, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI;
- b) Com 35 anos completos de serviço, ou mais, às mensalidades que lhe competir, de harmonia com o previsto no anexo VII.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, deve considerar-se:

- a) Relativamente ao anexo V, qualquer fracção do primeiro ano de serviço como correspondendo a um ano completo de serviço;
- b) Relativamente ao anexo VI, cada uma das percentagens nele previstas como relativas às retribuições fixadas no anexo III.

3 — O trabalhador, nas situações previstas nos números anteriores, tem também direito:

- a) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Novembro;
- b) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a) ou na alínea b) do n.º 1 anterior, a satisfazer no mês de Janeiro.

4 — O trabalhador que, tendo cessado a relação laboral com uma entidade patronal signatária, esteja ao serviço de outra instituição do sector bancário aquando da passagem à situação de invalidez ou de invalidez presumível, não tendo ocorrido o reconhecimento, no âmbito da referida instituição, dos anos de serviço prestados às entidades patronais signatárias, nem a transferência de responsabilidades prevista no n.º 3 da cláusula 110.º, tem direito às mensalidades calculadas nos termos dos números anteriores.

5 — Nas situações de suspensão e de cessação da relação laboral previstas no n.º 1, cada uma das mensalidades a que o trabalhador tem direito não pode ser de montante inferior ao valor da retribuição do nível 4, para os grupos A e B, ou ao valor da retribuição do nível mínimo correspondente à respectiva categoria, para o grupo C.

6 — O trabalhador em regime de tempo parcial tem direito às prestações referidas nos números anteriores, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

7 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço, mas a entidade patronal pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com trinta dias de antecedência.

8 — O trabalhador que atinja os 55 anos de idade ou que complete 35 anos de serviço pode, a seu pedido, ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a entidade patronal.

9 — Da aplicação do anexo v não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado.

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

Cláusula 115.^a

Diuturnidades

1 — Às mensalidades referidas na cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades que o trabalhador tenha adquirido.

2 — Para além das diuturnidades previstas no número anterior, será atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efectivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de reforma, sem prejuízo do limite máximo previsto no n.º 1 da cláusula 83.^a

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

Cláusula 116.^a

Benefícios em caso de invalidez ou invalidez presumível fora do sector bancário

1 — O trabalhador de uma entidade patronal subscritora do presente acordo não inscrito no regime geral de segurança social ou em qualquer outro regime especial de segurança social, que passe à situação de invalidez ou de invalidez presumível já desvinculado da referida entidade ou de qualquer outra instituição do sector bancário, tem direito ao pagamento pela entidade patronal subscritora, na proporção do tempo de serviço nela prestado, da importância necessária para que venha a auferir uma pensão de reforma igual à que lhe caberia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição no regime geral de segurança social ou outro regime especial mais favorável que lhe seja aplicável, independentemente de o trabalhador chegar ou não a adquirir direitos nos referidos regimes.

2 — A parte da pensão a cargo da entidade patronal, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, prevista no n.º 1 anterior, será calculada com base na aplicação do anexo VI, na parte correspondente a 35 anos de serviço, à retribuição fixada no anexo III correspondente ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado na data da cessação do contrato de trabalho com a referida entidade, e actualizada segundo as regras do presente acordo.

3 — A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de segurança social será apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 112.^a

4 — Sempre que se verifique a transferência de responsabilidades para outra instituição não outorgante do presente acordo nos termos do n.º 3 da cláusula 110.^a, cessa a responsabilidade da entidade patronal subscritora pelo pagamento das mensalidades de pensão de reforma prevista no n.º 1.

Cláusula 117.^a

Subsídio e pensão de sobrevivência em caso de morte no sector bancário

1 — Por morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta o n.º 1 da cláusula 114.^o as entidades concederão:

- a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido a título de vencimento ou pensão de doença ou invalidez, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;
- b) Uma pensão mensal de sobrevivência, de harmonia com a aplicação das percentagens previstas no anexo VIII, para cada um dos níveis, às retribuições fixadas no anexo III ou aos valores da pensão de reforma por invalidez ou invalidez presumível, consoante a morte ocorra, respectivamente, no activo ou na reforma;
- c) A pensão mensal de sobrevivência prevista na alínea anterior acresce um subsídio de Natal e um 14.^o mês de valor igual à maior mensalidade que ocorrer no ano a que respeitar, a satisfazer em Novembro e em Janeiro, respectivamente.

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

3 — Os valores das pensões de sobrevivência decorrentes da aplicação do anexo VIII não podem ser em caso algum inferiores ao salário mínimo nacional.

4 — São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.^o mês:

- a) O cônjuge sobrevivente;
- b) Os filhos, incluindo os nascituros e adoptados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respectiva-

mente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

5 — A pensão de sobrevivência, o subsídio de Natal e o 14.º mês previstos no n.º 1 são atribuídos do seguinte modo:

- a) 50 % para o cônjuge sobrevivente;
- b) 50 % para os filhos ou adoptados plenamente, nos termos definidos na alínea b) do número anterior;
- c) 100 % para os filhos ou adoptados plenamente, nas condições da alínea b) do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;
- d) 100 % para o cônjuge sobrevivente, se não existirem os beneficiários previstos na alínea b) do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão.

6 — A pensão de sobrevivência do cônjuge sobrevivente será mantida enquanto se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador ou reformado não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou por morte deste ou no caso de contrair novo casamento, a favor dos filhos do trabalhador ou reformado, nas condições referidas na alínea b) do n.º 4 desta cláusula.

7 — Quando algum ou alguns dos beneficiários deixarem de ter direito à pensão de sobrevivência, a sua parte acrescerá à dos restantes.

8 — A pensão mensal de sobrevivência será atribuída nos termos dos números anteriores, desde que o trabalhador, à data do seu falecimento, fosse casado há mais de um ano.

9 — O disposto nesta cláusula aplica-se exclusivamente às situações verificadas após a entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 118.^a

Pensão de sobrevivência em caso de morte fora do sector bancário

1 — A morte do trabalhador ou do reformado a que se reporta a cláusula 116.^a constitui as entidades subscritoras na obrigação de conceder uma pensão de sobrevivência, aplicando-se o regime previsto nessa cláusula, com as necessárias adaptações.

2 — Os beneficiários da pensão prevista no número anterior serão determinados de acordo com o disposto no n.º 4 da cláusula anterior.

SECÇÃO III

Plano complementar

Cláusula 119.^a

Âmbito

1 — Aos trabalhadores em efectividade de funções que, independentemente da data da respectiva admissão, contribuam, nos termos da cláusula 111.^a, para o financiamento do fundo de pensões, serão atribuídos os benefícios contemplados no plano complementar por

aquele instituído, nos termos e condições definidos, em cada momento, pelos respectivos contrato constitutivo e contrato de gestão.

2 — Para efeitos da presente secção, entende-se por:

- a) Plano complementar, o conjunto de regras estabelecidas pelo contrato constitutivo do fundo de pensões visando a atribuição de benefícios complementares em relação às pensões de velhice, de invalidez e de sobrevivência previstas na secção II deste capítulo;
- b) *Return on equity* (ROE) consolidado do Grupo Banco Comercial Português, o resultante dos documentos de prestação de contas consolidadas apresentadas pelo Banco Comercial Português, S. A., nos termos legais;
- c) Remuneração efectiva, o montante correspondente à retribuição mensal auferida deduzida das contribuições para o regime geral de segurança social ou para a CAFEB e bem assim de quaisquer outras contribuições, definidas em lei ou instrumento de regulamentação colectiva, destinadas a financiar benefícios de reforma;
- d) Invalidez total e permanente, a situação derivada de doença ou acidente que determine uma total e definitiva incapacidade de exercer uma actividade remunerada, com fundamento em sintomas objectivos, clinicamente comprováveis, não sendo possível prever qualquer melhoria no estado de saúde de acordo com os conhecimentos médicos actuais, nomeadamente quando desta invalidez resultar paralisia de metade do corpo, perda do uso dos membros superiores ou inferiores em consequência de paralisia, cegueira completa ou incurável, alienação mental e toda e qualquer lesão por desastre ou agressões em que haja perda irremediável das faculdades e capacidade de trabalho.

Cláusula 120.^a

Benefícios

1 — Os benefícios contemplados no plano complementar a que se refere o n.º 1 da cláusula anterior são, na data de entrada em vigor do presente acordo, os seguintes: benefícios complementares da pensão de velhice, da pensão de invalidez total e permanente, da pensão de sobrevivência de trabalhadores no activo, e da pensão de sobrevivência de trabalhadores reformados.

2 — Os benefícios complementares da pensão de velhice são correspondentes a uma fracção da diferença entre, por um lado, o valor dos benefícios decorrentes da aplicação das percentagens da tabela anexa ao contrato constitutivo do fundo de pensões à remuneração efectiva do participante à data da reforma e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito.

3 — A fracção referida no número anterior corresponde à proporção entre a percentagem da citada tabela anexa referente ao número de anos a considerar para

a atribuição do plano complementar e a percentagem do mesmo anexo correspondente ao número total de anos de serviço prestados a cada uma das entidades outorgantes deste ACT.

4 — Os benefícios complementares da pensão de invalidez total e permanente são correspondentes ao valor, à data da invalidez, da diferença entre, por um lado, 100 % da remuneração efectiva do participante àquela data e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que o trabalhador tenha direito.

5 — Em qualquer caso, o reconhecimento da invalidez total e permanente é feito com base na tabela nacional de incapacidades e garantem-se as desvalorizações superiores a 66,6 % que, para efeitos da atribuição dos benefícios referidos no número anterior, serão consideradas como sendo iguais a 100 %.

6 — Os benefícios complementares da pensão de sobrevivência de trabalhadores no activo são correspondentes ao valor, da diferença entre, por um lado, 50 % da remuneração efectiva do trabalhador à data do seu falecimento e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo, acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito.

7 — Os benefícios complementares da pensão de sobrevivência de trabalhadores reformados são correspondentes ao valor, à data da morte do beneficiário reformado, da diferença entre, por um lado, 50% da pensão de velhice ou de invalidez auferida pelo beneficiário àquela data e, por outro, o valor dos benefícios decorrentes, a tal título, da secção II deste capítulo acrescido das prestações decorrentes do regime geral da segurança social ou de qualquer outro regime especial de segurança social a que os respectivos beneficiários tenham direito

8 — O disposto na parte final dos anteriores n.ºs 2, 4, 6 e 7 não prejudica o regime previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 109.^a

Cláusula 121.^a

Regras de aplicação

1 — Para a atribuição dos benefícios contemplados no plano complementar só serão considerados os exercícios completos em que o trabalhador em efectividade de funções haja contribuído para o fundo, nos termos previstos na cláusula 111.^a, e em que se tenham verificado, cumulativamente, os demais requisitos em cada momento previstos no contrato constitutivo e no contrato de gestão do fundo de pensões relativos à rendibilidade do Grupo Banco Comercial Português e ao resultado decorrente do processo de avaliação interna, designadamente:

- a) O *return on equity* (ROE) consolidado do Grupo Banco Comercial Português tenha sido, em cada exercício, igual ou superior ao fixado para o efeito no contrato de gestão;

- b) O trabalhador não tenha renunciado à majoração, não se encontre na situação de pré-reforma e em cada ano tenha obtido notação igual ou superior a 40.

2 — A notação referida na alínea b) do número anterior considera-se atingida por todos os representantes sindicais ausentes nos termos da cláusula 11.^a

3 — As expectativas dos trabalhadores de atribuição de quaisquer prestações relativas ao plano complementar caducam logo que cesse a relação laboral entre aqueles e qualquer uma das entidades patronais associadas do fundo, por facto que não seja o que determina a atribuição do benefício.

4 — Exceptuando o previsto no número anterior, o trabalhador adquire o direito a que determinado exercício conte para efeitos do cálculo dos benefícios complementares diferidos, sempre que, no respectivo ano, se verifiquem as condições elencadas no n.º 1.

5 — Para todo o trabalhador que adquira a qualidade de beneficiário ao serviço de qualquer entidade do Grupo Banco Comercial Português e para efeitos da atribuição dos benefícios previstos nesta secção, é contado como tempo de serviço o prestado em qualquer uma delas, não podendo os benefícios que venha a auferir ser inferiores àqueles a que teria direito se se mantivesse vinculado à entidade pelo qual foi inicialmente contratado.

6 — O limite máximo do montante das pensões de reforma por velhice ou invalidez será sempre o da última remuneração líquida, não podendo, em situação alguma, traduzir-se em montante líquido superior àquela.

CAPÍTULO II

Assistência médica e cuidados de saúde

Cláusula 122.^a

Direitos

1 — Têm direito a assistência médica e a cuidados de saúde, nos termos previstos no presente capítulo, os trabalhadores, reformados e pensionistas abrangidos pela cláusula 1.^a deste acordo.

2 — O direito previsto no número anterior abrange serviços e participações em despesas nos domínios médico, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos, intervenções cirúrgicas, tratamentos e próteses.

3 — Para além dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo, têm direito à assistência médica e aos cuidados de saúde previstos no presente capítulo os membros dos respectivos agregados familiares como tal definidos no Regulamento dos Serviços de Assistência Médico-Social (SAMS).

4 — Os direitos previstos nos números anteriores mantêm-se após a passagem à reforma por invalidez ou invalidez presumível dos trabalhadores, bem como, depois da morte destes, relativamente aos titulares das pensões de sobrevivência correspondentes.

5 — O disposto neste capítulo não se aplica aos reformados e pensionistas abrangidos pelo n.º 4 da cláusula 114.^a e pelas cláusulas 116.^a e 118.^a

Cláusula 123.^a

SAMS

1 — Os SAMS constituem serviços de natureza privada, com autonomia financeira, geridos por cada um dos sindicatos signatários.

2 — A assistência médica e os cuidados de saúde são prestados ou assegurados pelos SAMS, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna, através das seguintes formas:

- a) Rede de serviços dos SAMS de cada um dos sindicatos signatários, incluindo os serviços das entidades com quem estes tenham celebrado acordos ou convenções;
- b) Rede de serviços disponibilizados pela Companhia Portuguesa de Seguros de Saúde, S. A. (Médís);
- c) Rede de serviços disponibilizados pelo Serviço Nacional de Saúde;
- d) Outras entidades prestadoras de cuidados de saúde não abrangidas pelas alíneas anteriores.

3 — Para efeitos do previsto na alínea b) do número anterior, os SAMS suportarão os respectivos custos, pagando à Médís, mediante facturação adequada, o valor dos serviços prestados, nos termos e condições do protocolo celebrado entre os sindicatos e aquela empresa.

4 — A actividade e as contas dos SAMS serão auditadas anualmente por uma empresa de auditoria internacionalmente reconhecida.

Cláusula 124.^a

Contribuições para os SAMS

1 — Como contrapartida da assistência médica e dos cuidados de saúde prestados ou assegurados pelos SAMS, têm estes direito às seguintes contribuições:

- a) A cargo das entidades patronais, a verba correspondente a 6,25 % do total: i) das retribuições de base e das diuturnidades pagas mensalmente aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo; ii) das prestações mensais de doença, invalidez e invalidez presumível, incluindo as diuturnidades; iii) das pensões de sobrevivência;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo, a verba correspondente a 1,25 % da retribuição de base mensal e das diuturnidades que lhes competirem;
- c) A cargo dos trabalhadores colocados nas situações de doença por período superior a um mês, bem como na reforma por invalidez e por invalidez presumível, a verba correspondente a 1,25 % das respectivas prestações e das diuturnidades que lhes competirem;
- d) A cargo dos titulares das pensões de sobrevivência, a verba correspondente a 1,25 % das pensões recebidas.

2 — As contribuições previstas no número anterior incidirão também sobre os subsídios de férias e Natal ou 14.º mês que forem devidos.

3 — As contribuições para os SAMS relativas aos trabalhadores contratados a tempo parcial serão calculadas sobre o valor da retribuição do nível 4 se da aplicação do nível em que os trabalhadores se encontram resultarem contribuições de valor inferior.

4 — Para o cálculo das contribuições previstas nos números anteriores não se consideram os benefícios apurados ao abrigo do plano complementar, mas apenas os demais valores das prestações a que por este acordo os trabalhadores, reformados ou pensionistas tiverem direito, independentemente das prestações recebidas de quaisquer serviços de segurança social de que sejam beneficiários e que devam entregar à respectiva entidade.

5 — As entidades patronais remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos n.ºs 1 e 2 desta cláusula, acompanhadas de um ficheiro informático que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

6 — O ficheiro informático referido no número anterior conterá os elementos de informação constantes do anexo X.

7 — As entidades patronais procederão ao desconto, sem quaisquer encargos, no vencimento dos trabalhadores, nos subsídios de doença, nas pensões de reforma e nas pensões de sobrevivência, das importâncias indicadas pelos SAMS, resultantes de créditos concedidos por estes para financiar despesas de saúde não participadas.

CAPÍTULO III

Acidentes pessoais, de trabalho e doenças profissionais

SECÇÃO I

Acidentes pessoais

Cláusula 125.^a

Seguro de acidentes pessoais

1 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situe o respectivo local de trabalho beneficiam de um seguro de acidentes pessoais, igual ao valor fixado no anexo IV.

2 — Os acidentes pessoais a que se refere o número anterior não englobam, os acidentes de trabalho abrangidos pelas cláusulas seguintes, não sendo, consequentemente, acumuláveis as duas indemnizações.

3 — O pagamento da indemnização por acidentes pessoais não prejudica os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

SECÇÃO II

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

Cláusula 126.^a

Princípios gerais

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação aplicável, os trabalhadores e seus familiares têm direito à repa-

ração, em dinheiro ou em espécie, dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

2 — A reparação em dinheiro será feita na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição efectiva do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

3 — As reparações de danos ao abrigo desta secção não prejudicam os benefícios sociais contemplados no presente acordo.

Cláusula 127.^a

Incapacidade temporária

1 — Em caso de incapacidade temporária absoluta (ITA), o trabalhador tem direito a uma indemnização diária igual a 70 % da respectiva retribuição efectiva ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste acordo, se for superior.

2 — Em caso de incapacidade temporária parcial (ITP), o trabalhador tem direito a uma indemnização correspondente a 70 % da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a entidade patronal deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado de saúde e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

3 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho para uma seguradora, a entidade patronal assegurará as prestações a que aludem os números anteriores e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, no momento do seu pagamento.

Cláusula 128.^a

Incapacidade permanente

1 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho (IPATQT), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia igual a 80% da retribuição efectiva, acrescida de 10 % por cada familiar em situação equiparada à que legalmente confere direito a abono de família, até ao limite de 100 % da mesma retribuição, mas não podendo a pensão ser de quantitativo inferior à prevista neste acordo para os casos de invalidez.

2 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia, compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição efectiva, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

3 — Em caso de incapacidade permanente parcial (IPP), o trabalhador tem direito a uma pensão vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

4 — Nos casos de incapacidade permanente parcial (IPP) para o trabalho ou de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual (IPATH), a entidade patronal deve diligenciar no sentido de conseguir a reconversão do trabalhador diminuído para função compatível com a sua capacidade.

Cláusula 129.^a

Indemnização por morte

Será garantida uma indemnização igual ao valor fixado no anexo IV a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO IV

Maternidade e paternidade

Cláusula 130.^a

Regime de maternidade e paternidade

1 — As trabalhadoras têm direito a uma licença durante 120 dias no período de maternidade.

2 — 90 dos 120 dias referidos no número anterior serão gozados obrigatória e imediatamente após o parto, podendo os restantes 30 dias ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

3 — Em caso de situação de risco clínico que imponha o internamento hospitalar, o período de licença anterior ao parto pode ser acrescido do período de tempo necessário ao efeito, sem prejuízo do direito aos 90 dias de licença a seguir ao parto.

4 — Em caso de hospitalização da criança ou da mãe, a seguir ao parto, o período de licença por maternidade poderá ser interrompido até à data em que cesse o internamento e retomado, a partir de então, até ao final do período.

5 — A licença de maternidade cessa nos casos de morte de nado-vivo, ressaltando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

6 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, a mulher trabalhadora tem direito a uma licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias; dentro deste período, compete ao médico graduar o período de interrupção de trabalho, em função das condições de saúde da trabalhadora.

7 — Nos casos de nascimentos múltiplos o período de licença previsto no n.º 1 é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

8 — Se, esgotados os períodos referidos nos números anteriores, a trabalhadora não estiver em condições de retomar o serviço, a ausência prolongar-se-á ao abrigo do regime de protecção geral na doença.

9 — O pai tem direito a uma licença de 5 dias úteis, seguidos ou interpolados, a gozar durante os 30 dias seguintes ao nascimento do filho.

10 — As licenças, dispensas e faltas, previstas no âmbito do regime da maternidade e paternidade, não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade e retribuição.

Cláusula 131.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que amamente o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano.

4 — No caso de trabalho a tempo parcial, a duração das dispensas referidas nos números anteriores será reduzida na proporção do período normal de trabalho desempenhado.

5 — O direito à dispensa do trabalho nos termos da presente cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 132.^a

Condições de segurança e saúde

As trabalhadoras grávidas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 133.^a

Desempenho das tarefas no período de maternidade

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e até três meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

Cláusula 134.^a

Regime especial de horários flexíveis

1 — Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nos termos e dentro dos limites legalmente estabelecidos.

2 — O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, em caso de filhos deficientes que se encontrem em alguma das situações previstas nas disposições legais próprias.

Cláusula 135.^a

Redução do horário de trabalho para assistência a menores deficientes

1 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer 1 ano de idade.

2 — Considera-se deficiência aquela que resulte num atraso ou paragem do normal desenvolvimento da criança.

Cláusula 136.^a

Adopção

Em caso de adopção de menores de 15 anos, o candidato a adoptante tem direito a 100 dias consecutivos de licença para acompanhamento do menor, com início a partir da confiança judicial ou administrativa a que se referem os diplomas legais que disciplinam o regime jurídico da adopção.

Cláusula 137.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) A períodos de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

2 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

CAPÍTULO V

Subsídios familiares

Cláusula 138.^a

Subsídio infantil

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal, por cada filho, no valor fixado no anexo IV e nas condições previstas nos números seguintes.

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

3 — O subsídio referido no n.º 1 desta cláusula será pago juntamente com a retribuição.

4 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio é pago àquele a quem for creditado o abono de família.

5 — Este subsídio é também devido ao trabalhador na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnem as condições para a sua atribuição.

Cláusula 139.^a

Subsídio de estudo

1 — São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho com direito ao abono de família

que frequente o ensino oficial ou oficializado, nos termos e valores fixados no anexo IV.

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

3 — A estes subsídios aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes da alínea a) do n.º 1 da cláusula 41.^a e dos n.ºs 4 e 5 da cláusula anterior.

4 — Estes subsídios não são cumuláveis, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

CAPÍTULO VI

Empréstimos à habitação

Cláusula 140.^a

Empréstimos à habitação

As entidades patronais signatárias concedem aos respectivos trabalhadores na situação de contrato de trabalho sem termo e àqueles que, com menos de 65 anos de idade, tenham sido colocados na situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria nos termos do presente capítulo e do regulamento dos empréstimos à habitação que constitui o anexo IX a este acordo.

Cláusula 141.^a

Finalidade dos empréstimos

1 — Os empréstimos destinam-se a, nomeadamente:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria;
- f) Substituição de empréstimos da mesma natureza constituídos noutras instituições de crédito.

2 — O regime previsto no número anterior é aplicável às situações de residência não permanente nos termos e condições previstas no anexo IX, não podendo os empréstimos ser cumuláveis com outros relativos a qualquer outra residência.

Cláusula 142.^a

Prazo de amortização

1 — O prazo máximo de amortização dos empréstimos é de 35 anos e deve estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

2 — Subsistindo um empréstimo no momento da passagem à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, pode ser acordado o alargamento do prazo de liquidação até o mutuário completar 70 anos de idade.

Cláusula 143.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — O valor máximo do empréstimo é de € 149 640 e não pode ultrapassar 90% do valor da avaliação do

imóvel ou do valor do contrato, se este for menor que aquele.

2 — O valor constante do número anterior pode ser revisto anualmente.

Cláusula 144.^a

Taxa de juro

1 — A taxa de juro dos empréstimos à habitação é a que resulta da aplicação de 65% ao valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, ou de outra taxa legalmente fixada como taxa equivalente.

2 — A variação do valor referido no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

Cláusula 145.^a

Cessação do contrato de trabalho

1 — Se o mutuário deixar de exercer funções nas entidades patronais outorgantes do presente acordo, serão mantidas, nos casos de reforma ou de rescisão que não seja da iniciativa do trabalhador, as condições de amortização segundo o plano inicial.

2 — Exceptuam-se do previsto no número anterior as situações em que ao trabalhador incorra em responsabilidade criminal, ou aquelas em que o mesmo passe a colaborar com instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo.

TÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 146.^a

Comissão paritária

1 — É criada uma comissão paritária com competência para acompanhar a boa aplicação das disposições deste acordo.

2 — À comissão paritária compete, nomeadamente, apreciar todas as questões concretas que se coloquem com relação:

- a) À duração em termos médios do período normal de trabalho e do período de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, tal como estipulado no n.º 2 da cláusula 46.^a e no n.º 4 da cláusula 51.^a, nomeadamente as respeitantes a divergências que surjam entre trabalhadores e entidade patronal quanto à compensação de horas para cumprimento global do período de trabalho;
- b) À verificação de eventuais constrangimentos na carreira profissional de algum trabalhador em resultado da transição do anterior ACTV para o presente acordo colectivo, no quadro das regras previstas nos n.ºs 1 a 4 da cláusula seguinte.

3 — A comissão será composta por um máximo de oito elementos, sendo designados até um máximo de

dois elementos por cada uma das partes outorgantes, podendo os mesmos ser assistidos por um máximo de dois assessores técnicos designados por cada parte.

4 — A comissão reunirá por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar os assuntos a tratar.

Cláusula 147.^a

Transição de regimes

1 — Da aplicação deste acordo não poderá resultar prejuízo das condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

2 — Os trabalhadores que até 31 de Dezembro de 2002 cumpram os requisitos previstos no anterior ACTV para efeitos de promoções ou de aquisição de diuturnidades têm direito à atribuição do respectivo benefício.

3 — As entidades patronais procederão à revisão da classificação de todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo à luz das categorias profissionais previstas no anexo I, tendo em conta o núcleo essencial das funções efectivamente desempenhadas e o respectivo grau de responsabilidade.

4 — A antiguidade na categoria é reportada à data do início do efectivo exercício das respectivas funções.

5 — As pensões de sobrevivência atribuídas ao abrigo do anterior ACTV são actualizáveis nos termos do n.º 6 da cláusula 109.^a, sem prejuízo da pensão mínima prevista no anexo VIII deste acordo.

Cláusula 148.^a

Direito de renúncia

O direito de renúncia previsto no n.º 2 da cláusula 111.^a pode ser exercido pelos trabalhadores admitidos antes de 1 de Janeiro de 1996 se filiados no Sindicato dos Bancários do Norte.

Cláusula 149.^a

Revisão do acordo

1 — Os instrumentos de revisão do presente acordo entram em vigor no dia imediato ao da respectiva publicação no Boletim do Trabalho e Emprego.

2 — As revisões da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária deste acordo, com excepção das ajudas de custo, reportam os seus efeitos a 1 de Janeiro de cada ano.

3 — A actualização anual dos valores do anexo IV é feita por aplicação da percentagem adoptada para a revisão da tabela de vencimentos constante do anexo III.

Cláusula 150.^a

Revogação da convenção anterior

Com a entrada em vigor do presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado

o ACTV para o sector bancário na parte aplicável às entidades outorgantes.

Cláusula 151.^a

Entrada em vigor

1 — O presente acordo entra em vigor no dia 1 de Janeiro de 2002.

2 — Até à aprovação da tabela de vencimentos, das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência, diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária, para o ano 2002, serão aplicáveis os valores constantes das cláusulas e anexos com expressão pecuniária deste acordo.

ANEXO I

Categorias profissionais

Categorias profissionais do grupo A — Área directiva

Director geral, director geral-adjunto, director central e director central-adjunto. — Integram a alta direcção da entidade patronal; de forma autónoma, tomam as grandes decisões no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das actividades deles dependentes; normalmente, reportam directamente ao administrador do respectivo pelouro.

Director, director-adjunto e subdirector. — Tomam as decisões de gestão das unidades de trabalho na esfera da sua responsabilidade, no quadro das políticas e objectivos da entidade patronal superiormente definidos; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível da alta direcção ou do conselho de administração; às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B — Área comercial

Director de estabelecimento/operações e gerente de estabelecimento. — No exercício da competência hierárquica e funcional que lhes foi conferida asseguram a gestão comercial e administrativa ou de um *back-office* de um estabelecimento.

Subgerente de estabelecimento. — Em plano subordinado, participa na gestão comercial e administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o director de estabelecimento ou o gerente nas suas ausências e impedimentos.

Chefe de estabelecimento/operações. — No exercício da competência hierárquica e profissional que lhes é conferida, programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades comerciais e administrativas do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento.

Subchefe de estabelecimento/operações. — Colaboram, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia,

do respectivo estabelecimento ou do *back-office* do estabelecimento, cabendo-lhes substituir o respectiva chefia nas suas ausências e impedimentos.

Promotor comercial. — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para contactar, representar e negociar com os clientes ou outras entidades, por forma a promover os produtos e serviços da instituição.

Gestor de cliente. — Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, representar e negociar com as pessoas que integram a sua carteira de clientes, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição.

Supervisor. — Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma unidade de trabalho.

Gerente in store e assistente de cliente. — Realizam operações de carácter administrativo, operativo ou comercial, sob orientação superior e no âmbito das superfícies de grande distribuição alimentar ou em unidades de distribuição a retalho de produtos e serviços financeiros de carácter tradicional.

Categorias profissionais do grupo B — Área técnica

Técnico de grau I. — Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de actuação da entidade patronal; participa na concepção, preparação ou controlo das estratégias e objectivos da entidade patronal; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projectos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar directamente ao administrador do respectivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade patronal, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II. — Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na concepção, preparação ou controlo da estratégia e objectivos da entidade patronal; elabora estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III. — Não tendo funções de supervisão de outros técnicos, a não ser esporadicamente, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV. — Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade patronal e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é directamente responsável perante a respectiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade patronal em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico. — Principia a colaborar em estudos, pareceres, análises ou projectos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B — Área operativa/administrativa

Chefe de Serviço, subchefe de serviço, chefe de divisão, subchefe de divisão, chefe de secção, subchefe de secção, chefe de sector e supervisor. — Programam, organizam, coordenam e são responsáveis pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outra unidade de trabalho da entidade patronal; às categorias sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Secretário. — Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direcção, nomeadamente agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional. — Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Categorias profissionais do grupo B — Área da saúde/ambiente

Médico. — Exerce a medicina no âmbito da entidade patronal e pode ser responsável pelos serviços de medicina do trabalho desta.

Enfermeiro. — Presta cuidados de saúde próprios da área de enfermagem no âmbito da entidade patronal.

Categorias profissionais do grupo C — Área de apoio

Telefonista, contínuo, motorista e auxiliar. — Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às actividades das entidades patronais.

ANEXO II

Níveis mínimos de retribuição

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos (*)
A	Directiva	Director-geral	20
		Director-geral-adjunto	19
		Director central	18
		Director central-adjunto	18
		Director	16
		Director-adjunto	15
		Subdirector	14

Grupos	Áreas funcionais	Categorias profissionais	Níveis mínimos (*)
B	Comercial ...	Director de estabelecimento/ope- rações	12
		Gerente de estabelecimento ...	11
		Subgerente de estabelecimento	10
		Chefe de estabelecimento/ope- rações	8
		Subchefe de estabelecimento/ operações	7
		Promotor comercial	7
		Gestor de cliente	5
		Supervisor	5
		Gerente <i>in store</i>	4
		Assistente de cliente	4
	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	4
	Operativa/admi- nistrativa ...	Chefe de serviço	11
		Subchefe de serviço	10
		Chefe de divisão	10
		Subchefe de divisão	9
		Chefe de secção	9
		Subchefe de secção	8
		Chefe de sector	8
		Secretário	6
		Supervisor	5
		Assistente operacional	4
	Saúde/ambiente	Médico	14
		Enfermeiro	6
C	Apoio	Telefonista	3
		Contínuo	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

(*) O nível mínimo de admissão, através de contrato de trabalho sem termo, é o nível 5 se tiver sido precedida de um período de estágio de pelo menos um ano ou se o trabalhador estiver habilitado com uma licenciatura em curso superior.

ANEXO III

Tabela de vencimentos

Níveis	Retribuições mínimas (euros)
20	4 403,00
19	4 040,50
18	3 755,50
17	3 460,25
16	3 170,25
15	2 882,25
14	1 946,25
13	1 812,00
12	1 624,00
11	1 455,75
10	1 088,00
9	1 010,25
8	906,50
7	832,50
6	786,75
5	696,25
4	604,00
3	525,00
2	463,25
1	399,00

ANEXO IV

Outras prestações pecuniárias

Cláusulas	Designação	Valor (euros)
83. ^a	Diuturnidades	33,25
93. ^a	Subsídio de almoço	7,50
94. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	15,75
96. ^a , n.ºs 3 e 5	Ajudas de custo:	
	a) Em Portugal	41,25
	b) No estrangeiro	143,75
	c) Apenas uma refeição	12,75
125. ^a	Indemnização por acidente em viagem ...	121 212,50
129. ^a	Indemnização por morte em acidente de trabalho	121 212,50
138. ^a	Subsídio infantil	20,50
139. ^a	Subsídio de estudo:	
	a) 1.º ao 4.º ano de escolaridade	23,00
	b) 5.º e 6.º anos de escolaridade	32,25
	c) 7.º ao 9.º ano de escolaridade	40,25
	d) 10.º ao 12.º ano de escolaridade ...	48,75
	e) Superior ao 12.º ano de escolaridade ou ensino superior	55,75

ANEXO V

Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Período intercalar (cláusula 114.^a)

Anos completos de serviço	Número de mensalidades	Percentagens (*)
1	2	75
2	4	75
3	6	75
4	8	75
5	10	75
6	12	75
7	14	75
8	16	75
9	18	75
10	20	75
11	22	75
12	24	75
13	26	75
14	28	75
15	30	75
16	32	75
17	34	75
18	36	75
19	38	75
20	20	100
21	21	100
22	22	100
23	23	100
24	24	100
25	25	100
26	26	100
27	27	100
28	28	100
29	29	100
30	30	100
31	31	100
32	32	100
33	33	100
34	34	100

(*) Percentagens sobre a pensão, calculada por aplicação do anexo VI para 35 anos de serviço.

ANEXO VI

Percentagens para cálculo do valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível — Último período (cláusula 114.ª)

(Em percentagem)

Anos	Níveis																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
2	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
3	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
4	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
5	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
6	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
7	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
8	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
9	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
10	18,29	19,12	18,80	18,44	18,15	17,93	17,84	17,79	17,78	17,77	14,61	14,07	13,63	13,89	10,25	10,11	10,04	10,27	9,55	8,82
11	21,94	22,94	22,56	22,12	21,78	21,51	21,41	21,35	21,34	21,33	17,53	16,88	16,36	16,66	12,31	12,13	12,04	12,32	11,46	10,57
12	24,69	25,81	25,38	24,89	24,51	24,20	24,08	24,02	24,01	23,99	19,72	18,99	18,40	18,75	13,84	13,65	13,55	13,86	12,89	11,90
13	27,43	28,67	28,20	27,65	27,23	26,89	26,76	26,69	26,67	26,66	21,91	21,10	20,45	20,83	15,38	15,17	15,06	15,40	14,32	13,22
14	30,17	31,54	31,02	30,42	29,95	29,58	29,44	29,36	29,34	29,33	24,10	23,21	22,49	22,91	16,92	16,68	16,56	16,94	15,75	14,54
15	32,92	34,41	33,84	33,18	32,68	32,27	32,11	32,02	32,01	31,99	26,29	25,32	24,53	24,99	18,46	18,20	18,07	18,48	17,18	15,86
16	35,66	37,28	36,66	35,95	35,40	34,96	34,79	34,69	34,68	34,66	28,48	27,43	26,58	27,08	20,00	19,72	19,57	20,02	18,62	17,18
17	39,32	41,10	40,42	39,64	39,03	38,55	38,36	38,25	38,23	38,21	31,40	30,24	29,30	29,85	22,05	21,74	21,58	22,07	20,52	18,94
18	42,06	43,97	43,24	42,40	41,75	41,23	41,03	40,92	40,90	40,88	33,60	32,35	31,35	31,94	23,59	23,26	23,08	23,61	21,95	20,27
19	44,80	46,83	46,06	45,17	44,48	43,92	43,71	43,59	43,57	43,54	35,79	34,46	33,39	34,02	25,12	24,77	24,59	25,15	23,39	21,59
20	47,54	49,70	48,88	47,93	47,20	46,61	46,38	46,26	46,23	46,21	37,98	36,57	35,44	36,10	26,66	26,29	26,10	26,69	24,82	22,91
21	50,29	52,57	51,70	50,70	49,92	49,30	49,06	48,93	48,90	48,88	40,17	38,68	37,48	38,18	28,20	27,81	27,60	28,23	26,25	24,23
22	53,03	55,44	54,52	53,46	52,65	51,99	51,74	51,59	51,57	51,54	42,36	40,79	39,53	40,27	29,74	29,32	29,11	29,77	27,68	25,55
23	56,69	59,26	58,28	57,15	56,28	55,58	55,30	55,15	55,13	55,10	45,28	43,60	42,25	43,04	31,79	31,34	31,11	31,83	29,60	27,32
24	59,43	62,13	61,10	59,91	59,00	58,27	57,98	57,82	57,79	57,76	47,47	45,71	44,30	45,13	33,33	32,86	32,62	33,37	31,03	28,64
25	62,17	64,99	63,92	62,68	61,72	60,96	60,66	60,49	60,46	60,43	49,66	47,82	46,34	47,21	34,87	34,38	34,12	34,90	32,45	29,96
26	64,92	67,86	66,74	65,44	64,45	63,65	63,33	63,16	63,13	63,09	51,85	49,93	48,39	49,29	36,40	35,89	35,63	36,44	33,88	31,28
27	67,66	70,73	69,56	68,21	67,17	66,33	66,01	65,83	65,79	65,76	54,04	52,04	50,43	51,38	37,94	37,41	37,14	37,98	35,32	32,60
28	70,40	73,60	72,38	70,98	69,89	69,02	68,68	68,50	68,46	68,43	56,24	54,15	52,48	53,46	39,48	38,93	38,64	39,52	36,75	33,92
29	74,06	77,42	76,14	74,66	73,52	72,61	72,25	72,05	72,02	71,98	59,16	56,97	55,20	56,24	41,53	40,95	40,65	41,58	38,66	35,69
30	76,80	80,29	78,96	77,43	76,25	75,30	74,93	74,72	74,69	74,65	61,35	59,08	57,25	58,32	43,07	42,47	42,15	43,12	40,09	37,01
31	79,55	83,15	81,78	80,19	78,97	77,99	77,60	77,39	77,35	77,31	63,54	61,19	59,29	60,40	44,61	43,98	43,66	44,66	41,53	38,33
32	82,29	86,02	84,60	82,96	81,69	80,68	80,28	80,06	80,02	79,98	65,73	63,30	61,34	62,48	46,15	45,50	45,17	46,20	42,96	39,66
33	85,03	88,89	87,42	85,72	84,42	83,37	82,96	82,73	82,69	82,64	67,92	65,41	63,38	64,57	47,68	47,02	46,67	47,74	44,39	40,98
34	87,78	91,76	90,24	88,49	87,14	86,06	85,63	85,40	85,36	85,31	70,11	67,52	65,42	66,65	49,22	48,53	48,18	49,28	45,82	42,30
35	91,43	95,58	94,00	92,18	90,77	89,64	89,20	88,96	88,91	88,87	73,03	70,33	68,15	69,43	51,27	50,55	50,18	51,33	47,73	44,06

ANEXO VII

Valor das mensalidades de doença, invalidez ou invalidez presumível para 35 ou mais anos de serviço

Níveis	Base de cálculo — Anexo III (euros)	Porcentagens — Anexo VI	Mensalidades (euros)
20	4 403,00	44,06	1 939,96
19	4 040,50	47,73	1 928,53
18	3 755,50	51,33	1 927,70
17	3 460,25	50,18	1 736,35
16	3 170,25	50,55	1 602,56
15	2 882,25	51,27	1 477,73
14	1 946,25	69,43	1 351,28
13	1 812,00	68,15	1 234,88
12	1 624,00	70,33	1 142,16
11	1 455,75	73,03	1 063,13
10	1 088,00	88,87	966,91
9	1 010,25	88,91	898,21
8	906,50	88,96	806,42
7	832,50	89,20	742,59
6	786,75	89,64	705,24
5	696,25	90,77	631,99
4	604,00	92,18	(a) 556,77
3	525,00	94,00	493,50
2	463,25	95,58	442,77
1	399,00	—	(b) 399,00

(a) Para os grupos A e B — pensão mínima: € 604 (n.º 5 da cláusula 114.ª).

(b) Pensão mínima para o grupo C (n.º 5 cláusula 114.ª).

ANEXO VIII

Porcentagens para cálculo do valor das pensões de sobrevivência (cláusula 117.ª)

Níveis	(a)	(b)
20	25,08	60,00
19	27,17	60,00
18	29,82	60,00
17	29,22	60,00
16	29,65	60,00
15	30,05	60,00
14	40,61	60,00
13	39,60	60,00
12	40,46	60,00
11	41,59	60,00
10	50,00	60,00
9	50,00	60,00
8	50,00	60,00
7	50,00	60,00
6	50,00	60,00
5	50,00	60,00
4	50,00	60,00
3	50,00	60,00
2	50,00	60,00
1	50,00	60,00

(a) Morte no activo — percentagens sobre o vencimento do anexo III; pensão mínima: € 399.

(b) Morte na reforma — percentagem sobre a pensão auferida; pensão mínima: € 399.

ANEXO IX

Regulamento dos empréstimos à habitação

Artigo 1.º

Finalidades dos empréstimos

1 — Quando concorram circunstâncias atendíveis, tendo em conta as finalidades definidas na cláusula 141.ª, poderão também ser concedidos empréstimos nos termos deste regulamento para:

- a) Complemento de empréstimos obtidos em instituições que tenham por objectivo o financia-

mento ou promoção de aquisição ou construção de habitação própria;

- b) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2 — Salvo o disposto na alínea f) do n.º 1 da cláusula 141.ª, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

3 — O disposto na alínea e) do n.º 1 da cláusula 141.ª abrange, na proporcionalidade, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal.

Artigo 2.º

Limites gerais do valor do empréstimo

1 — Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição ou construção de habitação própria, a concessão de outro financiamento com a mesma finalidade não poderá ser superior a 90% da diferença entre o preço de aquisição da nova habitação e o preço de venda da antiga habitação, ou do valor da avaliação se superior.

2 — No caso de solicitação de empréstimo para ampliação ou beneficiação de habitação própria, o respectivo valor, quando adicionado ao valor do empréstimo em curso ou a conceder, não poderá ser superior a 90% do valor total da habitação após conclusão das obras.

3 — No caso de liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, o montante do novo empréstimo não poderá exceder 50% do valor da avaliação da habitação, deduzido de 50% do capital em dívida do anterior empréstimo.

4 — O empréstimo a conceder não pode determinar um encargo mensal que, adicionado às restantes prestações de empréstimos em curso de qualquer natureza, ultrapasse um terço da remuneração mensal efectiva do trabalhador e cônjuge, caso exista.

5 — Para efeitos do número anterior, considera-se:

- a) Agregado familiar: o trabalhador, o cônjuge ou companheiro(a) que viva com ele(a) em condições análogas às dos cônjuges e os respectivos ascendentes, descendentes e filhos adoptivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica;
- b) Rendimento do agregado familiar: a soma de todos os rendimentos brutos não eventuais dos seus componentes.

Artigo 3.º

Novos empréstimos

Tendo sido concedido um empréstimo para aquisição de habitação, a concessão de um novo empréstimo fica condicionada:

- a) Se for para a mesma finalidade, à liquidação do primeiro, no prazo máximo de 180 dias a

contar da data da concessão do novo empréstimo e ao respeito dos limites previstos na cláusula 143.^a do acordo e no artigo anterior;

- b) Se tiver por finalidade a ampliação ou beneficiação de habitação ou à liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota parte da habitação do casal, ao cumprimento dos limites previstos na cláusula 143.^a do acordo e no artigo anterior.

Artigo 4.º

Adiantamentos para sinal ou reforço de sinal

1 — Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 da cláusula 141.^a, as instituições adiantarão o montante exigido como sinal ou reforço de sinal e princípio de pagamento, até aos seguintes limites, respectivamente:

- a) No caso de aquisição de habitação já construída ou em construção, dois terços do financiamento aprovado ou um terço do custo da habitação, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder;
- b) No caso de aquisição de terreno e construção de habitação, um terço do valor do terreno ou um nono do valor do financiamento aprovado, prevalecendo o primeiro dos aludidos limites, se o segundo o exceder.

2 — A concessão dos adiantamentos previstos no número anterior está sujeita às seguintes condições:

- a) Subscrição, pelo colaborador e cônjuge, caso exista, de livrança-caução em branco e acordo de preenchimento de livrança;
- b) Prova dos desembolsos através da assinatura de contrato promessa de compra e venda, reconhecido notarialmente;
- c) Introdução de uma cláusula no contrato promessa de compra e venda do seguinte teor:
«No caso de a compra e venda prometida não poder realizar-se dentro do prazo convencional, por motivo não imputável ao promitente comprador, são-lhe devidas todas as quantias que tiver entregue ao promitente vendedor a título de sinal e princípio de pagamento, sem prejuízo do disposto no artigo 442.º do Código Civil»;
- d) Nos casos a que respeita a alínea b) do número anterior, é ainda necessário que o loteamento esteja aprovado.

3 — Em alternativa às condições previstas nas alíneas a) a c) do número anterior, será exigível a constituição de hipoteca de outro imóvel, penhora ou aval, que seja garantia adequada às importâncias adiantadas.

4 — A escritura de compra e venda e de mútuo com hipoteca deverá ser celebrada no prazo máximo de um ano, a contar da data de concessão do adiantamento, podendo, a título excepcional, desde que apresentada justificação aceitável, ser prorrogado, no máximo, por igual período.

5 — O não cumprimento dos prazos previstos no número anterior, ou a não concretização da compra por facto imputável ao beneficiário, implicam o vencimento das quantias em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, reformulando-se a contagem de juros

à taxa praticada pela instituição de crédito mutuamente para operações de igual prazo.

Artigo 5.º

Hipoteca

1 — Os empréstimos são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2 — Poderão, no entanto, ser garantidos por segunda hipoteca, os empréstimos para beneficiação ou ampliação, e ainda os empréstimos referidos no n.º 1 do artigo 1.º desde que, em qualquer dos casos, o valor atribuído à habitação, objecto da garantia, seja suficiente.

3 — Serão sempre autorizadas as substituições dos objectos das garantias, desde que os trabalhadores tenham alienado o primitivo objecto, com vista à transferência para nova habitação, e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

4 — A escritura de hipoteca deve ser celebrada simultaneamente com a escritura de compra e de mútuo.

Artigo 6.º

Seguros

1 — O mutuário garantirá, através de um seguro individual ou colectivo, em caso de morte ou de invalidez permanente, uma renda mensal igual às prestações mensais em dívida e por um período igual ao prazo da respectiva amortização, ou que garanta a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2 — No caso em que o vencimento do cônjuge seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deverá abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3 — O mutuário terá também de fazer seguro contra o risco de incêndio da habitação, por montante mínimo igual ao valor da construção, aquisição, ampliação, beneficiação, substituição ou complemento, ficando a instituição de crédito, em caso de sinistro, com o direito de receber directamente da companhia de seguros a importância do seguro até ao valor do empréstimo em dívida.

4 — As cláusulas dos contratos de seguro previstas nos números anteriores depois de aprovadas pela instituição mutuante, não poderão ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição de crédito mutuante está interessada neste seguro na qualidade de credora privilegiada.

Artigo 7.º

Disponibilização e prazo de utilização do empréstimo

1 — O empréstimo será disponibilizado na conta de depósito à ordem do trabalhador simultaneamente com a celebração da escritura ou do contrato particular.

2 — Nos empréstimos para construção, a utilização total do empréstimo nunca poderá ultrapassar o prazo de dois anos, após a outorga do respectivo contrato,

e a disponibilização do financiamento por tranches não poderá exceder o número de seis, recebidas de vistoria justificativa.

3 — Nos empréstimos para ampliação ou beneficiação de habitação própria, a disponibilização do financiamento por tranches nunca poderá ultrapassar, em cada momento, 90% do valor do imóvel, confirmado através da vistoria.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

1 — A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos serão efectuados em prestações mensais constantes.

2 — A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3 — As prestações serão debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador, devendo este tomar o compromisso de receber o vencimento por transferência em conta e mantê-la provisionada para suportar os débitos das prestações.

4 — A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do artigo 4.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais deverão ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a constituição do seguro previsto no n.º 1 do artigo 6.º

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1 — O mutuário poderá antecipar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição de crédito 30 dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2 — As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só poderão ser alienadas, antes da sua amortização total, com a autorização da instituição mutuante.

Artigo 10.º

Confirmação das declarações

A instituição reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efectuar as diligências necessárias para a confirmação de todas as declarações prestadas bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 11.º

Reembolso de encargos custeados pela instituição de crédito

A instituição será reembolsada de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 12.º

Obrigações de habitar

1 — Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efectiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de cons-

trução, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2 — Qualquer que seja a modalidade do empréstimo, se o imóvel deixar de se destinar à habitação do próprio trabalhador e do seu agregado familiar, o empréstimo vence-se logo que tal facto seja constatado.

3 — Exceptua-se do disposto nos números anteriores, a hipótese de posterior inadequação da habitação ao respectivo agregado familiar ou de transferência do trabalhador para localidade situada a distância superior a 40 Km da sua residência, casos em que poderá ser autorizada, por escrito, a cedência do uso e fruição do imóvel.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

1 — O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determinará o vencimento imediato das prestações em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2 — Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos tendentes a obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhes competiriam, ou que desviem os fundos para outros fins.

3 — Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do artigo 1.º e da alínea b) do artigo 3.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge ou com este celebrar novo casamento, a instituição pode aplicar o disposto no precedente n.º 1.

Artigo 14.º

Processo de concessão dos empréstimos

A tramitação dos processos de empréstimo será definida internamente pela instituição.

ANEXO X

Informação a enviar aos sindicatos e SAMS (cláusulas 12.ª e 124.ª)

Elementos de identificação e data de processamento

Nome.
Data de nascimento.
Sexo.
Número de contribuinte.
Código do sindicato (0 — não sindicalizado),
(N — norte), (C — centro), (S — Sul e Ilhas).
Código do banco.
Código do balcão.
Morada do local de trabalho.
Unidade orgânica.
Número de sócio.
Número de trabalhador.
Regime de segurança social (O — CAFEB),
(V — regime geral de segurança social).
Número de beneficiário da segurança social.
Número de beneficiário dos SAMS.
Data de processamento (AAAAMM).

Situação profissional

Vínculo (1 — efectivo), (2 — contrato a termo certo),
(3 — reformado), (4 — pensionista cônjuge),
(5 — pensionista filho).
Data início do vínculo.
Descontinuidade na banca.
Data de admissão na banca.
Data de admissão na empresa.
Data de readmissão na empresa.
Habilitações literárias.
Tempo de função pública.
Grupo.
Data de colocação no grupo.
Nível.
Data do nível.
Categoria.
Data de colocação na categoria.
Vencimento base.
Número de diuturnidades.
Valor das diuturnidades.
Tipo de isenção de horário (0 — não tem isenção),
(1 — uma hora de isenção), (2 — duas horas de
isenção).
Valor da isenção de horário.
Pensão de reforma.
Pensão de sobrevivência.
Subsídio de férias ou 14.º mês na parte sobre que inci-
dem as quotas/descontos.
Subsídio de Natal na parte sobre que incidem as
quotas/descontos.
Subsídio de almoço.
Subsídio infantil.
Subsídio de estudo.
Subsídio de trabalhador-estudante.
Prémio de antiguidade na parte sobre que incidiriam
quotas/descontos.

Situações e ocorrências específicas

Situação (A — efectivo), (CT — contrato a termo),
(H — pensionista), (F — falecido), (NI — reforma
por invalidez), (X — despedido), (Y — pediu demis-
são), (A — readmitido), (E — expatriado),
(SM — serviço militar).
Data do início da situação.
Data do fim da situação.
Ocorrência (D — Doença), (AT — acidente de traba-
lho), (L — licença sem retribuição), (SC — suspensão
do contrato de trabalho), (RQ — requisitado),
(MD — mudança de grupo), (MR — mudança de
situação contratual).
Data do início da ocorrência.
Data do fim da ocorrência.

Contribuições

Quotização sindical.
Contribuição para o FSA.
Contribuição para o SAMS — trabalhador.
Contribuição para o SAMS — empresa.

Valores totais

Número de trabalhadores.
Vencimentos base.
Diuturnidades.

Isenções de horário.

Subsídios de férias ou 14.º mês na parte sobre que inci-
dem as quotas/descontos.

Subsídios de Natal na parte sobre que incidem as
quotas/descontos.

Subsídios de almoço.

Subsídios infantis.

Subsídios de estudo.

Subsídios de trabalhador estudante.

Propinas.

Prémios de antiguidade na parte sobre que incidiriam
quotas/descontos.

Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sin-
dical dos não reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis na quotização sin-
dical dos reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições
para os SAMS dos não reformados.

Somatório total dos valores aplicáveis nas contribuições
para os SAMS dos reformados.

Quotizações sindicais.

Contribuições para o FSA.

Contribuições para o SAMS — trabalhadores.

Contribuições para o SAMS — empresa.

Lisboa, 14 de Dezembro de 2001.

Pelo Banco Comercial Português, S. A., SERVIBANCA — Empresa de Prestação
de Serviços, A. C. E., BCP Investimento — Banco Comercial Português de Inves-
timento, S. A., BCP Capital — Sociedade de Capital de Risco, S. A., Banco
de Investimento Imobiliário, S. A., Credibanco — Banco de Crédito Pessoal,
S. A., Banco Expresso Atlântico S. A., Banco ACTIVOBANK (Portugal), S.
A., AF Investimentos — Fundos Mobiliários, AF Investimentos, Fundos imo-
biliários, S. A., AF Investimentos Gestão de Patrimónios, S. A., F&C Portugal,
Gestão de Patrimónios, S. A., BCP Leasing, S. A., e BCP Factoring, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 17 de Dezembro de 2001.

Depositado em 18 de Dezembro de 2001, a fl. 145
do livro n.º 9, com o n.º 370/2001, nos termos do
artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redac-
ção actual.

**AE entre a Assoc. para o Jardim Infantil de Salir
de Matos e o Sind. de Professores da Grande
Lisboa.**

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

O presente acordo de instituição regula as relações
de trabalho entre a Associação para o Jardim Infantil
de Salir de Matos e os trabalhadores ao seu serviço
representados ou não por associações sindicais.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — O presente acordo entra em vigor nos termos da lei.

2 — As tabelas salariais vigoram por um período máximo de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais — Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — São condições gerais de admissão:

- 1.1 — Idade mínima não inferior a 16 anos;
- 1.2 — Escolaridade obrigatória.

2 — São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II.

3 — Para o preenchimento de lugares nas instituições, será dada preferência:

- a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito;
- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida que, possuindo as habilitações mínimas exigidas, possam desempenhar a respectiva função.

Cláusula 4.^a

Categorias e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são regulamentadas no anexo II.

3 — A fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que a instituição promova os seus trabalhadores antes do seu decurso.

4 — Para efeitos de qualificação de serviço deverá a instituição ter em conta, nomeadamente a competência, as habilitações profissionais e académicas, o zelo e a dedicação ao trabalho, a assiduidade e a antiguidade na carreira e na instituição.

Cláusula 5.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas no presente acordo são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

3 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias da execução do contrato a termo qualquer das partes pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso do contrato a termo não superior a 6 meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5 — A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental, quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo para isso, com conhecimento prévio da instituição, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A celebração de contratos a termo rege-se pela legislação em vigor a cada momento na matéria.

Cláusula 8.^a

Prestação pelo trabalhador de actividades compreendidas ou não no objecto do contrato

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

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício efectivo e ininterrupto dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — Em caso de reclassificação o trabalhador fica obrigado ao desempenho das funções anteriormente exercidas.

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

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

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho e cumprir as normas de higiene, segurança e protecção da saúde;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo transferir a respectiva responsabilidade para uma seguradora;
- e) Promover e facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento da instituição, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;
- f) Passar certificados de tempo de serviço, conforme a legislação em vigor;
- g) Proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização de exame médico anual.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, seus representantes e utentes, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e exercer com zelo e dedicação o trabalho que lhes seja confiado;

- d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, designadamente não divulgando informações relativas à instituição ou aos seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;
- f) Zelar pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal ou dos seus utentes;
- g) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;
- h) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames ocasionais promovidos pela entidade patronal;
- i) Participar com empenho em acções de formação profissional.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar sanções por causa desse mesmo exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas próprias condições de trabalho ou nas dos respectivos colegas;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela instituição ou pessoas por ela indicadas;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional dos trabalhadores, salvo nos casos legal ou contratualmente previstos;
- e) Desrespeitar os princípios deontológicos e os limites da autonomia técnica no exercício profissional aos trabalhadores a quem legalmente tal seja reconhecido;
- f) Ofender a honra e dignidade profissional do trabalhador, devendo, designadamente, abster-se de advertir, admoestar ou censurar publicamente o trabalhador;
- g) Interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei;
- h) Explorar com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantias já adquiridos;

Cláusula 12.^a

Direito à actividade sindical na instituição

O exercício do direito de desenvolver actividade sindical no interior da instituição é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

Cláusula 13.^a

Direito à greve

O exercício do direito à greve é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

1 — Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente deve ser realizada a prestação de trabalho.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1 — Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, contando como tempo de serviço efectivo o tempo normal de deslocação.

2 — Em alternativa ao disposto no número anterior podem a entidade patronal e o trabalhador acordar qualquer outro regime de pagamento de despesas e ou compensação de encargos emergentes da deslocação.

Cláusula 16.^a

Deslocações

1 — A realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação.

2 — Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

3 — Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 17.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos do n.º 2 da cláusula anterior terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

- b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições consoante as horas ocupadas, podendo a entidade patronal exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeito de reembolso;
- c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2 — Os limites máximos do montante do reembolso da alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a entidade patronal, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 18.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

- a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
- b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas nos termos previamente acordados com a entidade patronal;
- c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20% da retribuição diária.

Cláusula 19.^a

Transferência

1 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local de trabalho.

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

3 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legalmente fixada, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

5 — A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na instituição.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 20.^a

Horário normal de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são os seguintes:

- a) Trinta e seis horas — para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas e trabalhadores sociais;

- b) Trinta e oito horas — para trabalhadores administrativos, de enfermagem, de reabilitação de emprego protegido, trabalhadores de apoio e perfeitos;
- c) Para os restantes trabalhadores o horário de trabalho semanal é de quarenta horas.

2 — São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 21.^a

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente acordo.

2 — Sempre que tal se considere adequado ao respectivo funcionamento, a instituição deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais entre segunda-feira e sexta-feira.

3 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Horário normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

1 — Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte: educador de infância — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco destinadas a trabalho directo com crianças (componente lectiva), cinco horas destinadas à preparação de actividades na instituição e atendimento a pais e mais cinco horas a trabalho individual a ser prestado fora da instituição.

2 — O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória no estabelecimento para além dos limites previstos no número anterior, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 23.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É admitido o trabalho a tempo parcial, designadamente, nos casos em que se verifique:

- a) A necessidade de assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Solicitação de trabalhador, já admitido, no sentido de reduzir o seu período de normal trabalho.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, a passagem ao regime de trabalho em tempo parcial deverá ser feita por acordo estabelecido entre o trabalhador e a instituição, reduzido a escrito.

3 — A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 24.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do serviço ou equipamento, sem controlo imediato por parte da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

3 — 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 aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista no cláusula 49.^a

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

1 — O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2 — Para os motoristas, ajudantes de acção educativa e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3 — Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

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

2 — Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.

3 — Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;
- b) Menores.

4 — O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a instituição ou para a sua viabilidade.

5 — Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar, na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, dez horas.

6 — A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente os que resultem de necessidades especiais de transporte ou alimentação.

7 — O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

1 — Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25% das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

4 — Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.

5 — Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100%.

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

2 — Considera-se também trabalho nocturno aquele que for prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período nocturno.

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos rotativos

1 — Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2 — Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre directa e reconhecidamente ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos superiores a quatro meses.

Cláusula 30.^a

Jornada contínua

Os trabalhadores podem trabalhar em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

1 — O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2 — Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3 — Nos casos previstos no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório e dos dias feriados, consideram-se dias ou meios dias de descanso complementar todos aqueles em que não esteja prevista a execução de trabalho nos mapas de horário de trabalho.

5 — O dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso complementar devem ser consecutivos uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 32.^a

Feriados e encerramentos

1 — São observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, quarta-feira e quinta-feira anteriores à Páscoa, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, 15 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 24 de Dezembro, 25 de Dezembro e 31 de Dezembro.

Cláusula 33.^a

Férias

1 — O direito a férias dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção regula-se pela lei geral.

2 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

3 — As instituições deverão elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores até ao dia 31 de Março de cada ano e mantê-lo afixado desde esta data até 31 de Outubro.

Cláusula 34.^a

Marcação das férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a marcação das férias entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

3 — A entidade patronal pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

Cláusula 35.^a

Férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 36.^a

Férias e impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito de férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente, excepto se se verificar a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 37.^a

Faltas — definição

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

2 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

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

4 — O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6 — O regime previsto no número anterior não se aplica aos docentes com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer a resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7 — São também consideradas faltas as provenientes da recusa infundada de participação, durante o período normal de trabalho, em acções de formação.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou outras pessoas equiparadas a cônjuge ou de parente ou afim no 1º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastras, sogros, genros e noras);
- c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, nos casos de:

- 1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- 2) Prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- 3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;

- f) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;
- g) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;
- h) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntário social;
- i) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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 os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

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

- a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;
- b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

4 — No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 43.^a

Licença sem retribuição

1 — A instituição pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3 — A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4 — A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

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

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

7 — O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8 — Terminado o período de licença sem retribuição o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição para formação

1 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrado sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2 — A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início.
- d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

3 — Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Cláusula 45.^a

Suspensão do contrato de trabalho

A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador rege-se pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

CAPÍTULO VII

Remuneração do trabalho

Cláusula 46.^a

Enquadramento em níveis de remuneração

As profissões e categorias profissionais previstas no presente acordo são enquadradas em níveis de remuneração conforme o anexo IV.

Cláusula 47.^a

Remunerações mínimas mensais

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são asseguradas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo V.

Cláusula 48.^a

Remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte forma:

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

sendo *Rm* o valor da remuneração mensal e *n* o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 49.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20 % da retribuição mensal.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações seguintes.

2 — O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

3 — Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.

Cláusula 51.^a

Retribuição de trabalho por turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na retribuição mensal efectiva:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno — 15 %;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos — 25 %.

2 — O complemento de retribuição previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 53.^a

Remuneração durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores rece-

beriam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

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

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

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

3 — Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador este terá direito:

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

4 — Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5 — O subsídio de Natal será pago até 30 de Novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 55.^a

Subsídio de coordenação pedagógica

O trabalhador docente que exerça funções de direcção pedagógica terá um acréscimo de 25 % do nível 8 da tabela III ao seu vencimento, não podendo em qualquer caso auferir retribuição inferior à de qualquer trabalhador docente do mesmo grupo profissional.

Cláusula 56.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de valor de 5900\$ (€ 29,43) por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas

à data do exercício de funções naquele regime e às que se vierem a vencer nos termos previstos no número seguinte.

3 — O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

Cláusula 57.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que no desempenho das suas funções tenha responsabilidade efectiva de caixa, funções de guarda, manuseamento ou transporte de valores tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 4750\$ (€ 23,69).

2 — Se o trabalhador referido no número for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 58.^a

Refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição principal por cada dia completo de trabalho no montante de 725\$ (€ 3,62).

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 59.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores os direitos conferidos pela lei geral para protecção da maternidade e da paternidade, designadamente os que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

Cláusula 60.^a

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito às especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, previstas no artigo 21.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

Cláusula 61.^a

Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais, necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, 6 semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 62.^a

Licença por paternidade

O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 63.^a

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador tem direito a 100 dias consecutivos de licença para o respectivo acompanhamento.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido no número anterior pode ser exercido por qualquer dos membros do casal, integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 64.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior até o filho perfazer 1 ano.

4 — O direito à dispensa do trabalho nos termos desta cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 65.^a

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar

de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Cláusula 66.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

Cláusula 67.^a

Dispensa de trabalho nocturno

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

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

2 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 68.^a

Regimes das licenças, faltas e dispensas

As licenças, faltas e dispensas previstas nas cláusulas 60.^a, 61.^a, 62.^a e 64.^a não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 69.^a

Estatuto do trabalhador-estudante

O regime de estatuto do trabalhador-estudante rege-se pela legislação em vigor em cada momento na matéria.

Cláusula 70.^a

Regras específicas de organização dos tempos de trabalho por parte dos trabalhadores-estudantes

1 — As instituições devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a instituição, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, por forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento da instituição.

4 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se for prestado por casos de força maior.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6 — No caso de impossibilidade de aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência de ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 71.^a

Particularidades do regime de prestação de trabalho por parte de trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação dos números anteriores, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias da instituição.

7 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença.
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

Cláusula 72.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1 — Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2 — Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 73.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Regime de cessação dos contratos de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 75.^a

Segurança social — Princípios gerais

A entidade patronal e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 76.^a

Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doenças profissionais ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor deste acordo será constituída uma comissão paritária com a seguinte composição:

- Dois representantes da instituição;
- Dois representantes da associação sindical.

1.1 — Será designado igual número de suplentes.

2 — Compete à comissão paritária prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na convenção;
- b) Criar profissões e categorias profissionais.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar aos restantes com a antecedência mínima de oito dias.

4 — A comissão paritária só pode funcionar com a presença de todos os seus membros.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções, e passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão deverá, respectivamente, proceder à definição de funções inerentes à profissão, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação previstos no anexo III e determinar ainda a respectiva integração num dos níveis de remuneração constantes do anexo IV.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 78.^a

As cláusulas de expressão pecuniária e as remunerações constantes no anexo V produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2001.

ANEXO I

Definição de funções

Guardas e porteiros

Guarda ou guarda-rondista. — Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

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

Psicólogo e sociólogos

Sociólogo. — Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estudo de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indi-

víduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

Trabalhadores administrativos

Director de serviço. — Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Escrivão. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

Escrivão principal/subchefe de secção. — Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escrevendo, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriquem a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe da secção e no impedimento deste coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou actividades afins.

Estagiário. — Auxilia os escrevendo ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.

Operador de máquinas auxiliares. — Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopia-

doras e duplicadoras, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de tratamento de texto. — Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações, utilizando máquina de escrever ou processador de texto; revê a documentação a fim de detectar erros e procede às necessárias correcções; opera fotocopiadoras ou outros equipamentos a fim de reproduzir documentos; executa tarefas de arquivo.

Recepcionista. — Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário. — Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho; assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral. — Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção educativa. — Participa nas actividades socioeducativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Ajudante de apoio domiciliário. — Procede ao acompanhamento do utente no domicílio; cuida da sua higiene e conforto, sob supervisão do técnico superior e de acordo com o grau de sua dependência; recolhe roupas sujas e distribui roupa lavada, podendo ainda efectuar o respectivo transporte; realiza, no exterior, serviços fundamentais aos utentes, sempre que necessário; acompanha-os nas suas deslocações; ministra aos utentes, sob orientação dos serviços de saúde, medicação não injectável prescrita; informa a instituição de eventuais alterações que se verifiquem na situação global dos utentes; conduz, quando necessário, a viatura da instituição.

Ajudante de lar e centro de dia. — Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos; colabora nas tarefas de alimentação do utente; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto aos utentes; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Trabalhadores auxiliares

Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar (serviços gerais). — Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos;

serve refeições em refeitórios; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de diferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro. — Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

Trabalhadores com funções do chefia dos serviços gerais

Encarregado de sector. — Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita os produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

Encarregado de serviços gerais. — Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Educador de infância. — Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro. — Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas: limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Cozinheiro. — Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Roupeiro. — Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Trabalhadores rodoviários

Motorista de pesados. — Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

Terapeuta ocupacional. — Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso de actividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, desportivas, artísticas e sociorecreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

Trabalhadores sociais

Animador cultural. — Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento socio-cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

Educador social. — Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a níveis, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia actividades de nível, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Técnico de serviço social. — Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

ANEXO II

Condições específicas

Guardas

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda-rondista a idade mínima de 21 anos.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de guarda ou guarda-rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de guarda ou guarda-rondista e porteiro de 2.^a

Sociólogos

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para sociólogo a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a sociólogo de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

1 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de escriturário, operador de máquinas auxiliares, operador de tratamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.^o ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2 — As condições de admissão para as profissões de escriturário principal são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) 9.^o ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

Estágio

1 — O ingresso nas profissões de escriturário, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio.

2 — O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.

4 — O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras

1 — Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3 — Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4 — A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal.

5 — Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de

texto e recepcionista de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de apoio

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no grupo profissional dos trabalhadores de apoio idade não inferior a 18 anos.

Acesso e carreira

1 — A admissão é feita para a categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão.

2 — A carreira das profissões do grupo dos trabalhadores de apoio desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

3 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de enfermagem

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para a profissão de enfermeiro a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a enfermeiro de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1 — As condições de admissão para encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para a profissão de educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

Carreira

A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia um do mês seguinte à da sua conclusão desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos de progressão dos educadores de infância nos vários níveis de remuneração previstos no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

- a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigida por lei;
- b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Estágio

1 — O estágio para cozinheiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais.

Acesso e carreira

1 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

2 — O estagiário para cozinheiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

3 — As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

4 — Constitui requisito da promoção a cozinheiro de 2.^a e 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinheiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

6 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Estágio

1 — O estagiário para a profissão de roupeiro tem a duração de seis meses.

2 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores rodoviários

Admissão

1 — As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas de pesados são as exigidas por lei.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 3.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.^a

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para a profissão de terapeuta ocupacional a titularidade de bacharelato, habilitações legalmente exigidas.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de terapeuta ocupacional desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a terapeuta ocupacional de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores sociais

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico de serviço social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2 — Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

- a) Titularidade de bacharelato ou habilitações equivalentes;
- b) Formação profissional específica.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de técnico de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a

2 — Constitui requisito da promoção a técnico de serviço social de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de educador social desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a

4 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de educador social.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Director de serviços;
Educador de infância;
Enfermeiro;
Secretário-geral;

Sociólogo;
Técnico de serviço social.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Terapeuta ocupacional.

3 — Encarregados e chefes de equipa:

Encarregado de sector;
Encarregado de serviços gerais.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos e outros:

Animador cultural;
Educador social;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Secretário.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

5.2 — Outros:

Cozinheiro;
Motorista de pesados.

6 — Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1 — Administrativos e outros:

Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de lar e centro de dia;
Ajudante de apoio domiciliário;
Operador de máquinas auxiliares;

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos e outros:

Guarda ou guarda-rondista;
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

A — Praticantes e aprendizes:

Estagiário.

Profissões integráveis em dois níveis

5.1/6.1 — Profissionais qualificados administrativos/profissionais semiquualificados administrativos e outros:

Recepcionista.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A) Trabalhadores não docentes:

Nível I:

Director de serviços;
Secretário-geral;

Nível II:	Ajudante de apoio domiciliário de 2. ^a ; Ajudante de lar e centro de dia de 2. ^a ; Cozinheiro de 3. ^a ; Operador de processamento de texto principal; Escriturário de 3. ^a ; Operador de máquinas auxiliares de 1. ^a ; Recepcionista principal;
Nível III:	
Sociólogo de 1. ^a ; Técnico de serviço social de 1. ^a ;	
Nível IV:	
Sociólogo de 2. ^a ; Técnico de serviço social de 2. ^a ;	
Nível V:	
Enfermeiro de 1. ^a ; Sociólogo de 3. ^a ; Técnico de serviço social de 3. ^a ;	
Nível VI:	
Educador social de 1. ^a ; Enfermeiro de 2. ^a ;	
Nível VII:	
Animador cultural; Educador social de 2. ^a ; Enfermeiro de 3. ^a ;	
Nível VIII:	
Terapeuta ocupacional de 1. ^a ;	
Nível IX:	
Chefe de Secção (ADM); Terapeuta ocupacional de 2. ^a ;	
Nível X:	
Terapeuta ocupacional de 3. ^a ;	
Nível XI:	
Escriturário principal/subchefe de secção; Secretário;	
Nível XII:	
Ajudante de acção educativa com 20 ou mais anos com bom e efectivo serviço; Encarregado de serviços gerais;	
Nível XIII:	
Ajudante de acção educativa com 15 ou mais anos com bom e efectivo serviço; Cozinheiro de 1. ^a ; Encarregado de sector. Escriturário de 1. ^a ; Motorista de pesados de 1. ^a ;	
Nível XIV:	
Ajudante de acção educativa com 10 ou mais anos com bom e efectivo serviço; Ajudante de apoio domiciliário de 1. ^a ; Ajudante de lar e centro de dia de 1. ^a ; Cozinheiro de 2. ^a ; Escriturário de 2. ^a ; Motorista de pesados de 2. ^a ; Operador de máquinas auxiliares principal;	
Nível XV:	
Enfermeiro de 1. ^a ; Enfermeiro de 2. ^a ; Enfermeiro de 3. ^a ;	
Nível XVI:	
Ajudante de acção educativa; Ajudante de cozinheiro de 1. ^a ; Ajudante de apoio domiciliário de 3. ^a ; Ajudante de lar e centro de dia de 3. ^a ; Estagiário do 2.º ano (ADM); Operador de processamento de texto de 1. ^a ; Operador de máquinas auxiliares de 2. ^a ; Recepcionista de 1. ^a ;	
Nível XVII:	
Ajudante de cozinheiro de 2. ^a ; Operador de processamento de texto de 2. ^a ; Estagiário de operador de máquinas auxiliares; Estagiário do 1.º ano (ADM); Guarda ou guarda-rondista de 1. ^a ; Porteiro de 1. ^a ; Recepcionista de 2. ^a ;	
Nível XVIII:	
Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar de 1. ^a ; Estagiário de recepcionista; Guarda ou guarda-rondista de 2. ^a ; Porteiro de 2. ^a ; Roupeiro;	
Nível XIX:	
Estagiário dos 3.º e 4.º anos (HOT); Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar de 2. ^a ;	
Nível XX:	
Estagiário (ROUP); Estagiário dos 1.º e 2.º anos (HOT);	
B) Trabalhadores docentes:	
Nível 1:	
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço;	
Nível 2:	
Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom, e efectivo serviço; Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 21 anos ou mais de bom e efectivo serviço;	
Nível 3:	
Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço;	

Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço;

Nível 4:

Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço;

Nível 5:

Educador de infância com curso e estágio e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 12 anos ou mais de bom e efectivo serviço;

Nível 6:

Educador de infância com curso e estágio e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço;

Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 8 anos ou mais de bom e efectivo serviço;

Nível 7:

Educador de Infância com curso e estágio e com nove anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 5 anos ou mais de bom e efectivo serviço;

Nível 8:

Educador de infância com curso e estágio e com seis anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura;

Nível 9:

Educador de infância com curso e estágio e com três anos ou mais de bom e efectivo serviço;

Nível 10:

Educador de infância com curso e estágio.

ANEXO V

Tabela de remunerações

Trabalhadores não docentes

Níveis	Remunerações	
I	255 300\$00	€ 1 123,80
II	216 900\$00	€ 1 081,90
III	209 800\$00	€ 1 046,48
IV	194 700\$00	€ 971,16
V	189 100\$00	€ 943,23
VI	171 800\$00	€ 856,93
VII	162 100\$00	€ 808,55
VIII	160 000\$00	€ 798,08
IX	140 800\$00	€ 702,31
X	117 600\$00	€ 586,59
XI	110 200\$00	€ 549,68
XII	105 300\$00	€ 525,24
XIII	101 800\$00	€ 507,78
XIV	100 100\$00	€ 499,30
XV	93 900\$00	€ 468,38
XVI	90 000\$00	€ 448,97
XVII	87 800\$00	€ 437,95
XVIII	79 500\$00	€ 396,55

Trabalhadores docentes

Nível	Categoria	Remunerações	
1	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	528 660\$00	€ 2 636,95
2	Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 21 anos ou mais de bom e efectivo serviço	434 800\$00	€ 2 168,37
3	Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço	355 080\$00	€ 1 771,13

Nível	Categoria	Remunerações	
4	Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço	309 800\$00	€ 1 545,28
5	Educador de infância com curso e estágio e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 12 anos ou mais de bom e efectivo serviço	300 700\$00	€ 1 499,89
6	Educador de infância com curso e estágio e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com oito anos ou mais de bom e efectivo serviço	276 500\$00	€ 1 379,18
7	Educador de infância com curso e estágio e com nove anos ou mais de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com quatro anos ou mais de bom e efectivo serviço	247 000\$00	€ 1 232,03
8	Educador de infância com curso e estágio e com cinco anos ou mais de bom e efectivo serviço Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado	222 300\$00	€ 1 108,83
9	Educador de infância com curso e estágio e com três anos ou mais de bom e efectivo serviço	190 800\$00	€ 951,71
10	Educador de infância com curso e estágio	168 400\$00	€ 839,98

Notas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção e ou coordenação técnicas serão remunerados pelo nível de remuneração imediatamente superior ao correspondente ao nível máximo da respectiva carreira.

2 — Cessando o exercício de funções de direcção e ou coordenação técnicas, por iniciativa do trabalhador ou da entidade patronal, os trabalhadores referidos no número anterior passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

3 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas no nível XIX são as resultantes da aplicação do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

Salir de Matos, 29 de Outubro de 2001.

Pela Associação para o Jardim Infantil de Salir de Matos:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato de Professores da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 12 de Dezembro de 2001.

Depositado em 14 de Dezembro de 2001, a fl. 145 do livro n.º 9, com o n.º 369/01, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros — Alteração salarial e outras.

Entre a Companhia das Lezírias, S. A., e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores

de Serviços e outros foram acordadas as alterações do AE em vigor, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 2000, com alterações subsequentes, nos termos a seguir indicados:

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 47.^a

Conceito de retribuição

1 —

2 — A todos os trabalhadores abrangidos por este AE são asseguradas as remunerações certas, mínimas mensais, constantes do anexo I.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 75.^a

Protecção na maternidade e paternidade

1 — É concedido a todos os trabalhadores o direito a uma licença de 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, nomeadamente quanto a férias ou antiguidade. Dos 120 dias, 90 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente após o parto; os restantes poderão ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

ANEXO I

A) Tabela salarial

2001-2002

Grupo	Categoria	Nível	1	2	3	4	5	6	7	8
1 — Quadros técnicos	Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./com.	1	€ 1 574,50 (315 659\$00)	€ 1 595,50 (319 868\$00)	€ 1 616,50 (324 079\$00)	€ 1 637,50 (328 289\$00)	€ 1 658,50 (332 499\$00)	€ 1 686,50 (339 113\$00)	€ 1 719 (344 629\$00)	€ 1 751,50 (351 144\$00)
	Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./com.	2	€ 1 401,50 (280 976\$00)	€ 1 422,50 (285 186\$00)	€ 1 443,50 (289 396\$00)	€ 1 464 (293 506\$00)	€ 1 495 (297 716\$00)	€ 1 505,50 (301 928\$00)	€ 1 526,50 (306 036\$00)	€ 1 548,50 (310 446\$00)
	Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./com.	3	€ 1 241,50 (248 898\$00)	€ 1 256,50 (251 906\$00)	€ 1 272 (255 013\$00)	€ 1 288,50 (258 321\$00)	€ 1 305 (261 629\$00)	€ 1 345,50 (269 749\$00)	€ 1 345,50 (269 749\$00)	€ 1 389 (274 460\$00)
	Licenciado/bacharel/téc. adm./agr./com.	4	€ 1 105,50	€ 1 121	€ 1 137	€ 1 152,50	€ 1 168	€ 1 148	€ 1 199,50	€ 1 220,50
	Estagiário/licenciado/bacharel		€ 938,50 (188 152\$00)							
2 — Quadros médios	Técnico administrativo I Técnico de comercial I Técnico agrícola I Secretário de administração I	1	€ 928,50 (186 348\$00)	€ 943 (189 055\$00)	€ 956,50 (191 761\$00)	€ 970 (194 468\$00)	€ 981 (198 678\$00)	€ 1 017 (203 890\$00)	€ 1 047 (209 905\$00)	€ 1 077 (215 919\$00)
	Técnico administrativo II Secretário de administração II Técnico agrícola II Técnico de comercial II Secretário de administração II	2	€ 809,50 (162 290\$00)	€ 822,50 (164 896\$00)	€ 835,50 (167 503\$00)	€ 851 (170 610\$00)	€ 866,50 (173 718\$00)	€ 882 (176 925\$00)	€ 899 (190 033\$00)	€ 913,50 (183 140\$00)
	Técnico administrativo III Técnico agrícola III Técnico de comercial III	3	€ 707,50 (141 841\$00)	€ 718 (143 946\$00)	€ 728,50 (148 252\$00)	€ 741 (148 557\$00)	€ 754 (151 163\$00)	€ 767 (153 770\$00)	€ 780 (156 376\$00)	€ 749 (159 183\$00)
3 — Encarregados e chefes de equipa.	Chefe de oficina I Encarregado I	1	€ 809,50	€ 822,50	€ 835,50	€ 851	€ 866,50	€ 882,50	€ 898	€ 913,50
	Chefe de oficina II Encarregado II	2	€ 707,50 (141 841\$00)	€ 718 (143 946\$00)	€ 729,50 (146 252\$00)	€ 741 (148 557\$00)	€ 754 (151 163\$00)	€ 767 (153 770\$00)	€ 780 (156 376\$00)	€ 749 (159 183\$00)

[illegible]

Grupo	Categoria	Nível	1	2	3	4	5	6	7	8
	Electricista (auto) até três anos Electricista (oficial) até três anos Fiel de armazém de 1.ª Motorista II Op. máquinas industriais II Pastor I Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª Recepcionista/operador de comunicação de 2.ª Mecânico de automóveis de 2.ª Serralheiro de 2.ª Soldador de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª Operador de máquinas agrícolas II	2	€ 456 (91 420\$00)	€ 481 (92 422\$00)	€ 466,50 (93 525\$00)	€ 471,50 (94 527\$00)	€ 477 (95 630\$00)	€ 483 (96 833\$00)	€ 491 (98 437\$00)	€ 499 (100 041\$00)
6 — Trabalhadores semi-qualificados.	Arrozeiro Campino III Carpinteiro de 2.ª Contínuo de 1.ª Mecânico de automóveis de 3.ª Pedreiro de 2.ª Fiel de armazém de 2.ª Limpador de árvores/podador Lubrificador Ordenhador/tratador Pintor de 2.ª Serralheiro de 3.ª Soldador de 3.ª Torneiro mecânico de 3.ª Telefonista Pastor II	1	€ 411,50 (92 498\$00)	€ 416 (83 401\$00)	€ 421,50 (84 503\$00)	€ 426,50 (85 506\$00)	€ 432,50 (86 708\$00)	€ 438 (87 811\$00)	€ 444,50 (89 114\$00)	€ 450,50 (90 317\$00)
7 — Trabalhadores indifereciados.	Ajudante de arrozeiro Ajudante de equitador Ajudante de fiel de armazém Ajudante de construção civil Ajudante de ordenhador Contínuo de 2.ª Tratador Guarda de propriedade Servente Trabalhador de limpeza Trabalhador agrícola	1	€ 371 (74 379\$00)	€ 374,50 (71 081\$00)	€ 378 (75 782\$00)	€ 382,50 (76 684\$00)	€ 388 (77 787\$00)	7393,50 (78 890\$00)	€ 399,50 (80 093\$00)	€ 405,50 (81 295\$00)

B) Subsídios de expressão pecuniária

Refeições em deslocações:

Almoço/jantar/ceia — € 11,50 (2300\$00).

Pequeno-almoço — € 2,50 (500\$00).

Subsídios para grandes deslocações — € 9 (1800\$00).

Abono para falhas/mês — € 32,50 (6500\$00).

Subsídios de alimentação/dia — € 5,09 (1020\$00).

Subsídios de chefia — € 45 (9000\$00).

Diuturnidades:

€ 25 (5000\$00).

€ 50 (9900\$00).

€ 75 (14 800\$00).

€ 100 (19 700\$00).

€ 125 (24 600\$00).

Lisboa, 31 de Julho de 2001.

Pela Companhia das Lezírias, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços, em representação do seu sindicato filiado:

SITESE — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio, Hotelaria e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pelo SETAA — Sindicato de Agricultura, Alimentação e Florestas:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 17 de Dezembro de 2001.

Depositado em 18 de Dezembro de 2001, a fl. 146 do livro n.º 9, com o n.º 372/01, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a Companhia Carris de Ferro de Lisboa e o SITRA — Sind. dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins ao AE entre aquela empresa e o Sind. dos Contabilistas e outros.

Ao abrigo do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, a Companhia Carris

de Ferro de Lisboa, S. A., por um lado, e o SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins, por outro, celebram o presente acordo de adesão do AE acima referido, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 35, de 22 de Setembro de 1984.

Lisboa, 27 de Novembro de 2001.

Pela Companhia Carris de Ferro de Lisboa, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SITRA — Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes Rodoviários e Afins:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 30 de Novembro de 2001.

Depositado em 18 de Dezembro de 2001, a fl. 145 do livro n.º 9, com o registo n.º 371/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

Acordo de adesão entre a PT Comunicações, S. A., e o STT — Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual ao AE entre aquela empresa e o SINDETELCO — Sind. Democrático dos Trabalhadores das Telecomunicações e Correios e outros.

Entre a PT Comunicações, S. A., e o STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 519-C/79, de 29 de Dezembro, ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 2001.

Lisboa, 11 de Dezembro de 2001.

Pela PT Comunicações, S. A.:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual:

Viriato Manuel Jordão da Fonseca de Sousa.

Entrado em 13 de Dezembro de 2001.

Depositado em 18 de Junho de 2001, a fl. 146 do livro n.º 9, com o registo n.º 373/2001, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

ATTIMA — Assoc. dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins — Constituição

Estatutos aprovados em assembleia geral de 3 de Novembro de 2001.

Artigo 1.º

A ATTIMA — Associação dos Transportadores de Terras, Inertes, Madeiras e Afins é uma associação patronal, voluntária, sem fins lucrativos e de duração

ilimitada constituída em conformidade com a lei e regendo-se pelos presentes estatutos.

Artigo 2.º

Denominação e constituição

1 — A Associação tem a sua sede na Rua de Luz Soriano, 2-B, na freguesia de Linda-a-Velha, concelho de Oeiras, podendo ser transferida para qualquer outro local por deliberação da assembleia geral.

2 — A Associação poderá criar ou encerrar delegações ou outras formas de representação no território nacional, por deliberação da direcção.

Artigo 3.º

Objecto

O seu objectivo consiste no desenvolvimento de actividades relacionadas com o transporte de mercadorias.

Artigo 4.º

Atribuições

Compete à Associação:

- a) Desenvolver, investigar, promover a divulgação e permuta de conhecimentos e experiências que cubram a problemática dos transportes de mercadorias, relações nacionais e internacionais;
- b) Assegurar e desenvolver uma forma de comunicação entre os sócios utilizando as novas tecnologias de informação;
- c) Manter contactos com todas as entidades governamentais e privadas que sirvam para a realização no estipulado no artigo 3.º;
- d) Desenvolver acções concretas para a persecução no estipulado no artigo 3.º, tais como acções de formação, seminários ou outras acções de divulgação e sensibilização; envio de missões ou delegações a todos os pontos do mundo onde se possam estabelecer contactos, e acções de aproximação entre associados;
- e) Promover e facilitar encontros, debates e troca de experiências, no domínio dos transportes de mercadorias, imagem pública dos transportes de mercadoria, segurança rodoviária, etc., entre os seus associados, entidades portuguesas e estrangeiras;
- f) Emitir conselhos e pareceres nas áreas acima descritas sempre que o considere necessário para os seus fins ou para isso for solicitada;
- g) Promover todas as acções que considere necessárias no interesse dos associados, tais como eventos de confraternização, acções de formação, etc.;
- h) Celebrar convenções, acordos ou convénios com outras entidades;
- i) Elaborar projectos de cooperação e investigação;
- j) Divulgar a sua actividade, no sentido de alargar a sua acção, influência e aumentar o número de associados;
- k) Conservar e aumentar o património da Associação.

Associados e respectivas categorias

Artigo 5.º

Aquisição da qualidade de associado

Podem ser associados as pessoas singulares ou colectivas que estejam interessadas na concretização do objectivo associativo enunciado no artigo 3.º, através do seu objecto social, e que possam demonstrar estar de acordo com os critérios da Associação.

Artigo 6.º

Categoria de associado

1 — A Associação tem duas categorias de associados, efectivos e honorários, podendo os primeiros ser fundadores ou ordinários.

2 — São associados efectivos as pessoas singulares ou colectivas que adquiram a qualidade de associado nos termos e ao abrigo do disposto nos n.ºs 4 e 5 seguintes do presente artigo.

3 — São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que, pela sua actividade, se distingam por serviços relevantes prestados em benefício da Associação ou dos seus ideais e sejam designados pela assembleia geral sob proposta da direcção ou sob proposta subscrita, pelo menos, por 10 sócios efectivos.

4 — São associados fundadores as pessoas singulares ou colectivas portuguesas ou estrangeiras, com a sua sede efectiva em Portugal, que tenham participado com uma contribuição efectiva para a constituição da Associação. A lista de sócios fundadores será a que ficar descrita na constituição legal da Associação.

5 — São associados ordinários as pessoas singulares ou colectivas portuguesas ou estrangeiras, com sede efectiva em Portugal, que contribuam ou possam contribuir para a prossecução do objectivo associativo e sejam admitidos por deliberação, sob proposta de cinco associados fundadores.

Artigo 7.º

Direitos dos associados

1 — Constituem direitos dos associados efectivos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais;
- b) Eleger e ser eleito para cargos associativos;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos previstos no n.º 4 do artigo 15.º;
- d) Participar na concretização do objecto da Associação definido no artigo 3.º

Artigo 8.º

Deveres dos associados

Constituem obrigações dos associados efectivos:

- a) Contribuir para a manutenção da Associação, mediante o pagamento de uma jóia de admissão e de quotas ordinárias ou extra ordinárias, fixadas pela assembleia geral, de acordo com o regulamento de jóias e quotizações;
- b) Exercer as funções inerentes aos cargos sociais para que tenham sido eleitos;
- c) Participar de forma activa e interessada na concretização dos objectivos da Associação;
- d) Observar os estatutos da Associação e cumprir as deliberações dos respectivos órgãos sociais;
- e) Prestar todas as informações que forem solicitadas desde que estas visem a realização ou aperfeiçoamento dos fins da Associação.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de associado

1 — A qualidade de associado extingue-se por morte, demissão, dissolução ou exclusão.

2 — Os associados perdem a qualidade de associado se deixarem de cumprir as respectivas obrigações referidas no artigo 8.º, ou se atentarem contra os interesses da Associação.

3 — A falta de pagamento pontual da quotização determina a perda de qualidade de associado, nos termos previstos no regulamento de jóia e quotizações.

4 — A exclusão de um associado efectivo é da competência da direcção, cabendo recurso da deliberação deste órgão para a primeira assembleia geral que reúne após a comunicação escrita da exclusão de um associado.

5 — A exclusão de um associado não o isenta do cumprimento das suas obrigações vencidas.

7 — A readmissão de um associado que tenha sido excluído implicará o predisposto n.º 5 do artigo 6.º

Artigo 10.º

Infracção e disciplina

As infracções disciplinares serão puníveis com:

- a) Advertência;
- b) Multa com valor até um ano de quotizações, ou outro valor a ser estipulado pela assembleia;
- c) Suspensão dos direitos de associado até seis meses;
- d) Exclusão.

A graduação e aplicação das sanções previstas nas alíneas a), b) e c) são da competência da direcção mediante instauração de processo disciplinar sumário, cabendo recurso por escrito para a assembleia geral no prazo de 15 dias após a data da notificação da penalidade.

Administração e funcionamento dos órgãos da Associação

Artigo 11.º

Órgãos

São órgãos da Associação a assembleia geral, a direcção, o conselho fiscal, o conselho geral e as comissões técnicas e especializadas.

Artigo 12.º

Designação e duração do mandato

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal são eleitos por dois anos, em lista de que consta a indicação dos respectivos cargos, e mantêm-se em exercício até à sua efectiva substituição.

2 — As listas eleitorais devem ser entregues ao presidente da mesa da assembleia geral com antecedência mínima de sete dias em relação à data da assembleia geral que as deve eleger, ficando patente aos Associados durante esse prazo na sede da Associação.

3 — Juntamente com os membros efectivos da direcção, do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral poderão ser eleitos, respectivamente, três, dois e dois suplentes.

4 — A eleição será feita por escrutínio secreto.

Da assembleia geral

Artigo 13.º

Designação e duração do mandato

1 — A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

2 — Um associado efectivo pode fazer-se representar por outro, desde que esteja credenciado com uma delegação de voto, que terá de ser submetida à mesa da assembleia geral, aprovada e aceite por esta.

3 — Os associados honorários poderão participar nas assembleias gerais, não tendo, porém, direito a voto.

Artigo 14.º

Competência

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger a respectiva mesa, bem como a direcção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar ou modificar o balanço, relatório de contas da direcção e pareceres do conselho fiscal;
- c) Aprovar, sob proposta da direcção, o orçamento e o programa de actividades para o ano seguinte;
- d) Aprovar, sob proposta da direcção, o regulamento eleitoral, o regulamento de jóias e as quotizações;
- e) Deliberar, sob proposta da direcção ou sob proposta subscrita, pelo menos, por 15 associados efectivos, sobre a alteração dos estatutos;
- f) Deliberar, sob proposta da direcção ou sob proposta subscrita, pelo menos, por 10 associados efectivos, sobre a designação dos associados honorários;
- g) Deliberar sobre o recurso interposto da direcção relativa à não admissão de um associado ordinário;
- h) Deliberar sobre o recurso interposto da direcção relativa à exclusão de um associado efectivo;
- i) Deliberar sobre a dissolução da Associação e nomear comissão liquidatária, determinando os procedimentos a tomar.

Artigo 15.º

1 — A assembleia geral reúne em sessão ordinária, até 31 de Março de cada ano, para apreciação do balanço, relatório, contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, relativos à gerência do ano findo e para aprovar o orçamento e o programa de actividades para o ano em curso.

2 — A assembleia geral reúne em sessão ordinária, de dois em dois anos, até 31 de Março para eleição dos membros da respectiva mesa da direcção e conselho fiscal.

3 — A sessão ordinária referida no numero anterior deve efectuar-se no mesmo dia e em continuação da sessão ordinária efectuada nesse ano para efeitos do n.º 1.

4 — Extraordinariamente, a assembleia geral reúne sempre que a direcção ou o conselho fiscal o julgue necessário ou a requerimento de, pelo menos, 10 associados.

5 — A assembleia geral será convocada pelo presidente da mesa ou pelo seu substituto, mediante aviso postal ou outro dirigido a cada associado, com a antecedência mínima de 15 dias, do qual constem obrigatoriamente o local, o dia e a hora da reunião e a respectiva ordem de trabalhos, devendo a convocatória ser publicada num jornal diário de Lisboa e outro no Porto, com, pelo menos, 8 dias de antecedência.

6 — A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que estejam presentes ou devidamente representados, pelo menos, metade e mais um dos associados efectivos.

7 — Os associados efectivos poderão fazer-se representar por outros de tais associados, mediante carta nesse sentido dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, não podendo no entanto nenhum associado representar mais de dois associados.

8 — Não se verificando o condicionalismo previsto no n.º 16 poderá a assembleia geral funcionar com qualquer número de associados efectivos, em segunda convocação, com a mesma ordem de trabalhos, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

9 — As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados.

10 — As deliberações sobre a alteração dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de um quarto do número de associados em assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

11 — As deliberações sobre a dissolução ou prorrogação da Associação requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Da direcção

Artigo 16.º

Constituição

1 — A representação e gestão da Associação são asseguradas por uma direcção composta por número ímpar até cinco membros, sendo um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro e dois secretários.

2 — No caso de vacatura do cargo de presidente, será este preenchido pelo vice-presidente.

3 — No caso de vacatura dos cargos de vice-presidente ou tesoureiro, o preenchimento será por um dos secretários a escolher pela direcção, que para o efeito reunirá no prazo máximo de um mês.

4 — No caso de vacatura dos secretários, o preenchimento será feito com um dos suplentes, a escolher pelos membros efectivos da direcção.

Artigo 17.º

Competência

1 — Compete à direcção:

- a) Gerir a Associação e representá-la activa e passivamente em juízo e fora dela;
- b) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
- c) Elaborar o balanço e relatório das contas;
- d) Preparar, submeter para a aprovação à assembleia geral e dar execução ao regulamento eleitoral;
- e) Elaborar e submeter para a aprovação à assembleia o orçamento e o programa de actividades;
- f) Nomear elementos das comissões técnicas;
- g) Inscrever a Associação como sócia, ou retirá-la, de organizações de carácter similar ou afim, culturais ou de classe, científicas, nacionais ou estrangeiras;
- h) Praticar todos os actos tidos por convenientes à realização dos objectivos da Associação,
- i) Deliberar sobre a admissão dos associados ordinários;
- j) Requerer a convocação da assembleia geral nos tempos previstos do n.º 4 do artigo 15.º

2 — A direcção poderá promover a constituição de comissões técnicas, temporárias ou permanentes, com carácter consultivo ou informativo, constituídas por associados, que na qualidade de especialistas, sejam convidados para efeito.

3 — A direcção pode nomear um secretário-geral e mandatá-lo, nos termos do n.º 2 do artigo 18.º para praticar actos que caibam na competência dela, incluindo a representação da Associação.

4 — Cabe ao secretário-geral executar as deliberações da direcção e coordenar os serviços da direcção.

Artigo 18.º

Representação perante terceiros

1 — Para obrigar a Associação são necessárias e suficientes as assinaturas de dois membros da direcção, dos quais um terá de ser obrigatoriamente o presidente ou o vice-presidente.

2 — Mediante propostas da sua esfera de competência, poderá a delegação de assinaturas, para o domínio de actividade bem definidas, ser autorizada por votação simples em assembleia geral.

Artigo 19.º

Funcionamento

1 — A direcção só poderá funcionar quando estiver a maioria dos seus membros.

2 — A direcção reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária, pelo menos, uma vez em cada período de dois meses e extraordinariamente sempre que seja necessário, mediante convocação do seu presidente.

3 — As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Do conselho fiscal

Artigo 20.º

Constituição

1 — O conselho fiscal pode ser uma entidade privada ou não.

2 — É constituído por um presidente e dois vogais.

3 — No caso de vacatura do cargo de presidente, será este preenchido pelo 1.º vogal.

4 — No caso de vacatura de um dos cargos de vogal, o preenchimento será feito por um dos suplentes, a escolher pelos membros efectivos do conselho fiscal.

Artigo 21.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, sempre que o entenda conveniente, a escrita da Associação e os serviços de tesouraria;
- b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direcção;
- c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 15.º;
- d) Pronunciar-se sobre qualquer outro assunto que lhe seja submetido pela assembleia geral ou pela direcção.

Artigo 22.º

Funcionamento

O conselho fiscal reunirá para cumprimento do disposto nas alíneas b) e c) do artigo anterior e fora destes casos sempre que o julgue necessário, por convocação do presidente ou no seu impedimento, de um dos vogais.

Do conselho geral

Artigo 23.º

Constituição

1 — O conselho geral é constituído pelos seguintes membros dos órgãos sociais, a saber:

- a) Os três membros efectivos da mesa da assembleia geral;
- b) Os cinco membros em exercício da direcção;
- c) Os três membros efectivos do conselho fiscal;
- d) O 1.º vogal de cada uma das comissões técnicas.

2 — O conselho geral tem a duração do mandato dos órgãos sociais eleitos em assembleia geral.

3 — Os trabalhos serão dirigidos pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por quem o substituir.

Artigo 24.º

Competência

Compete ao conselho geral:

- a) Pronunciar-se sobre projectos de relatórios de contas de exercícios, orçamento e programa anual de actividades elaborada pela direcção;

- b) Apreciar semestralmente os relatórios da direcção sobre o programa de actividades e orçamentos aprovados;
- c) Prestar à direcção toda a colaboração que lhe for solicitada, emitindo pareceres sobre matérias que, nos termos dos estatutos, sejam da competência da assembleia geral;
- d) Emitir parecer sobre a criação de delegações ou outras formas de representação regional ou local;
- e) Emitir pareceres quando solicitada sobre a filiação da ATTIMA em organismos nacionais ou internacionais;
- f) Emitir parecer sobre a necessidade e oportunidade de admissão de novos empregados da ATTIMA, sob proposta directa;
- g) Exercer as demais atribuições que lhe sejam conferidas pelos estatutos da lei.

Artigo 25.º

Funcionamento

1 — O conselho geral reúne ordinariamente de três em três meses e extraordinariamente sempre que é convocado pela direcção, por iniciativa desta ou a pedido da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal ou de alguma das comissões técnicas.

2 — A convocatória será feita por meio de carta registada, e-mail ou faxe, com antecedência de cinco dias.

3 — O conselho geral só pode funcionar em primeira convocatória e quando estiver presente a maioria dos membros.

4 — Não se verificando a presença dos membros, em segunda convocação e trinta minutos depois da hora marcada com qualquer número de, membros.

5 — Cada membro do conselho geral tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

Comissões técnicas e especializadas

Artigo 26.º

Constituição

1 — Abrangendo as principais actividades da ATTIMA, poderão ser estabelecidas com carácter temporário ou permanente comissões técnicas ou especializadas que forem consideradas pertinentes e de utilidade para os fins da Associação.

2 — A constituição de comissões técnicas constituirá competência da direcção, sob proposta de um ou mais dos seus associados.

3 — As comissões técnicas são compostas por número indeterminado de técnicos efectivos.

Artigo 27.º

Competência

Compete às comissões técnicas:

- a) Realizar tudo o que tenha a haver com a sua especialidade, a pedido da direcção ou pelo conselho geral;

- b) Emitir pareceres e apreciar os assuntos da sua especialidade;
- c) Sugerir à direcção a adopção das medidas ou a prática de diligências que entenda mais convenientes à defesa do seu sector;
- d) Elaborar o estatuto de cada especialidade e propor acções consideradas de interesse para o seu desenvolvimento;
- e) Prestar à direcção toda a colaboração que esta solicitar.

Artigo 28.º

Comissões especializadas

A direcção poderá criar comissões especializadas, temporárias ou permanentes destinadas a estudar, analisar e acompanhar problemas específicos sectoriais ou gerais.

Estas comissões, sempre por deliberação da direcção, terão composição e competência de acordo com as necessidades.

Disposições gerais

Artigo 29.º

Receitas

Constituem receitas da Associação:

- a) As jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os subsídios, doações ou legados e participações que sejam atribuídos;
- c) Os rendimentos de bens;
- d) Os pagamentos dos custos de serviços prestados pela Associação a associados.

Artigo 30.º

Disposição transitória

1 — A comissão instaladora deverá convocar a assembleia geral para eleição da respectiva mesa, dos membros da direcção e dos membros do conselho fiscal, até 90 dias contados a partir da constituição da Associação.

2 — Até à eleição dos órgãos da Associação, as competências da direcção são exercidas pela comissão instaladora.

3 — Até à aprovação, em termos estatutários, do regulamento de jóias e quotizações, aplicar-se-á um regime transitório elaborado pela comissão instaladora e aprovado pelos promotores da constituição da Associação.

Artigo 31.º

Período de exercício

O ano social coincide com o ano civil.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 17 de Dezembro de 2001, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 97/2001, a fl. 2 do livro n.º 2.

Assoc. Comercial dos Concelhos de Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra — Alteração

Alteração, deliberada em assembleia geral de 19 de Novembro de 2001, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 2001.

Artigo 2.º

.....

- h) Promover acções de formação, como entidade formadora, visando o desenvolvimento do tecido social da zona geográfica onde se insere.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 14 de Dezembro de 2001, ao abrigo do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 93/2001, a fl. 1 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

Assoc. Portuguesa de Casinos — Eleição em 4 de Julho de 2001 para o biénio de 2001-2002

Direcção

Presidente — Dr. Mário Alberto Neves Assis Ferreira, residente na Rua da Piscina, 19, 4.º, esquerdo, Miraflores, Algés, Oeiras, em representação da associada Estoril-Sol, S. A.

Secretário — Engenheiro Joaquim Ferreira Guimarães dos Reis, residente na Rua do Molhe, 248, 4150 Porto, em representação da associada SOPETE — Sociedade Poveira de Empreendimentos Turísticos, S. A.
Vogal tesoureiro — Dr. Fernando Fernandes da Silva, residente na Rua dos Casais Novos, 77, Senhora da Hora, Matosinhos, em representação da associada SOLVERDE — Sociedade de Investimentos Turísticos da Costa Verde, S. A.

Mesa da assembleia geral

Presidente — Dr. Pietro Luigi Valle, residente na Rampa do Pico da Cruz, 11, Funchal, em representação da associada ITI — Sociedade de Investimentos Turísticos na Ilha da Madeira, S. A.

Conselho fiscal

Presidente — Dr. Fernando Manuel Bagorro de Matos, residente na Rua do Dr. João de Barros, 21, Figueira da Foz, em representação da Sociedade Figueira-Praia, S. A.

Vogais:

Engenheiro Joel Pais, residente na Rua da Volta do Pardal, lote 2.4.N/1, Quarteira.

Choi Man Hin, que também usa e assina Man Hin Choi, residente na Avenida do Engenheiro António Azevedo Coutinho, 323, Cascais.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 14 de Dezembro de 2001, sob o n.º 94/001, a fl. 1 do livro n.º 2.

Assoc. Empresarial dos Concelhos da Covilhã, Belmonte e Penamacor (AECBP) — Eleição em 12 de Setembro de 2001 para o triénio de 2001-2004.

Mesa da assembleia geral

Presidente — Francisco Fernandes Runa & Filhos, L.^{da}, representada por Francisco Fernandes Runa, portador do bilhete de identidade n.º 0654191, de 14 de Maio de 1980, contribuinte n.º 117051004.

Vice-presidente — Camolino & C.^a, L.^{da}, representada por João José Bicho, portador do bilhete de identidade n.º 405752, de 27 de Abril de 2001, contribuinte n.º 144767627.

Secretário — J. C. & Mário Carriço — Soc. Imobiliária, L.^{da}, representada por Mário José dos Santos Carriço, portador do bilhete de identidade n.º 664847, de 3 de Outubro de 1995, contribuinte n.º 146920511.

Suplentes:

Quadra Hotéis — Administração de Hotéis, L.^{da}, representada pelo Dr. Rui António Nabais Cordeiro Lourenço, portador do bilhete de identidade n.º 10364562, de 22 de Outubro de 1995, contribuinte n.º 209277010.

João Fernando Martins Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 1591255, de 15 de Setembro de 1994, contribuinte n.º 112943063.

Direcção

Presidente — FITECOM — Comercialização e Industrialização Têxtil, L.^{da}, representada pelo engenheiro João Carvalho, portador do bilhete de identidade n.º 4196061, de 7 de Março de 2001, contribuinte n.º 109295340.

Vice-Presidentes:

Miguel José de Jesus Lopes Bernardo, portador do bilhete de identidade n.º 8223938, de 20 de Fevereiro de 1998, contribuinte n.º 180793373.

PREXITAE — Arquitectura, Engenharia, Serviços e Construções, L.^{da}, representada pelo engenheiro Júlio Diniz, portador do bilhete de identidade n.º 4318914, de 28 de Agosto de 2001, contribuinte n.º 191339245.

Ourivesaria Fernandes, L.^{da}, representada por Ilídio Mendes Fernandes, portador do bilhete de identidade n.º 4076774, de 4 de Maio de 2001, contribuinte n.º 12873915.

TURISTRELA, S. A., representada por Artur Manuel Costa Pais, portador do bilhete de identidade n.º 6958270, de 3 de Abril de 2001, contribuinte n.º 175589062.

SOMEBE — Soc. Metalúrgica Beira, L.^{da}, representada pelo engenheiro Carlos Manuel Pissarra Delgado, portador do bilhete de identidade n.º 8223095, de 4 de Novembro de 1998, contribuinte n.º 133286800.

Vogais:

Pereira & Antunes, L.^{da}, representada por Francisco José Dias Antunes, portador do bilhete de identidade n.º 4072826, de 2 de Outubro de 2000, contribuinte n.º 172814790.

INCORTEC — Decoração e Conforto, L.^{da}, representada por Orlando Manuel Mendes Gomes Carrola, portador do bilhete de identidade n.º 26481444, de 16 de Maio de 1996, contribuinte n.º 109640454.

Carlos Benjamim Neves Luciano, L.^{da}, representada por Carlos Manuel Proença Neves, portador do bilhete de identidade n.º 7835904, contribuinte n.º 184461049.

Suplentes:

António Fernando Ascensão Pereira, portador do bilhete de identidade n.º 692627, de 7 de Fevereiro de 1992, contribuinte n.º 118169165.

Estrela 2000 — Soc. Hoteleira, L.^{da}, representada por António Serra Antão, portador do bilhete de identidade n.º 659774, de 8 de Maio de 1997, contribuinte n.º 107933845.

Conselho fiscal

Presidente — José Damasceno, L.^{da}, representada por José Aurélio Rogeiro Damasceno, portador do bilhete de identidade n.º 4413135, contribuinte n.º 164499339.

Vogais efectivos:

BEIRABEL — Soc. Maq. da Beira, L.^{da}, representada por Victor Manuel Proença de Albuquerque, portador do bilhete de identidade n.º 1593590, contribuinte n.º 172816130.

António Ascensão Coelho & Filhos, L.^{da}, representada por Pedro António Vicente Coelho, portador do bilhete de identidade n.º 4419083, de 17 de Setembro de 1996, contribuinte n.º 120592592.

Vogal suplente — ILFOTO, LDA., representada por José Ilídio Fonseca Rosa, portador do bilhete de identidade n.º 4062977, de 13 de Outubro de 1998, contribuinte n.º 172703611.

Registada no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 14 de Dezembro de 2001, sob o n.º 95/2001, a fl. 1 do livro n.º 2.

Assoc. do Sul dos Depositários, Importadores e Exportadores de Tabacos — Eleição em 14 de Novembro para o biénio de 2001-2002.

Assembleia geral

Presidente — Manuel Baeta, L.^{da}, representada pelo Dr. Adriano Antero Alves Serpa Pinto.

Vice-presidente — TABANORTE — Soc. Distribuidora de Tabacos, S. A., representada por Abílio Salgado Nunes.

1.º secretário — Duarte & Messias, L.^{da}, representada por António Manuel Mourato Carreira.

2.º secretário — A. Martinho, L.^{da}, representada por Bruno Miguel Gomes Martins.

Direcção

Presidente — TABASUL — Soc. Distribuidora de Tabacos, S. A., representada pelo Dr. Jorge Gomes Duarte.

Vice-presidente — FEPI — Armazém de Tabacos e Produtos Alimentares, S. A., presentada pelo Dr. Óscar Joaquim Teixeira Queiroz.

Tesoureiro — Joaquim Silva Serrano, L.^{da}, representada por Paulo Jorge Flores Serrano.

1.º vogal — Augusto Duarte Reis, L.^{da}, representada por José Amaro Veloso Vaz.

2.º vogal — Tabacaria Inglesa, S. A., representada por Luís Filipe Martins Ramos.

Divisão de depositários

António José Raiado Pereira, representada por António José Raiado Pereira.

Divisão de importadores

Viúva Contreras & Filho Suc. Apolinário Contreras, L.^{da}, representada pelo comandante José Manuel Contreras de Passos.

Registadas no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 12 de Dezembro de 2001, sob o n.º 96/2001, a fl. 2 do livro n.º 2.

