

# Boletim do Trabalho e Emprego

# 26

1.ª SÉRIE

Edição: Serviço de Informação Científica e Técnica (SICT) — Ministério do Trabalho

Preço 52\$00

|                 |        |         |        |              |               |
|-----------------|--------|---------|--------|--------------|---------------|
| BOL. TRAB. EMP. | LISBOA | VOL. 49 | N.º 26 | P. 1531-1582 | 15-JULHO-1982 |
|-----------------|--------|---------|--------|--------------|---------------|

## ÍNDICE

### Regulamentação do trabalho:

#### Portarias de regulamentação do trabalho:

- PRT para os trabalhadores das farmácias ..... 1532

#### Portarias de extensão:

- PE da DA sobre o diferendo entre a Assoc. dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins e a Feder. dos Sind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal ..... 1535
- PE das alterações ao AE entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro ..... 1536
- PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia Metalomecânica e Minas de Portugal ..... 1537
- PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Ind. Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços ..... 1537
- PE do CCT entre a Assoc. dos Ind. de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto ..... 1538
- Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa dos Ind. de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas ..... 1539

#### Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP — Alteração salarial e outras ..... 1539
- CCT entre a Assoc. dos Ind. de Hospedagem do Centro e Sul de Portugal e outra e a Feder. Nacional dos Sind. da Indústria de Hotelaria e Turismo. (Alteração salarial) — Rectificação ..... 1540
- AE entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos, S. A. R. L., e outras e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial ..... 1540
- CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Ind. de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto — Alteração salarial ..... 1540
- CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras ..... 1541
- ACT para o sector bancário ..... 1542

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

### PRT para os trabalhadores das farmácias

1 — Em 16 de Abril de 1981 o Sindicato dos Ajudantes de Farmácia do Sul e Ilhas e outros endereçaram à Associação Nacional das Farmácias proposta de celebração de uma convenção colectiva de trabalho.

2 — Os interlocutores sociais envolvidos não alcançaram qualquer plataforma negocial, não obstante o procedimento conciliatório efectuado pelos serviços competentes do Ministério do Trabalho, nos termos da legislação aplicável, a solicitação das organizações sindicais interessadas.

3 — Constatada a inviabilidade do recurso à mediação e à arbitragem como forma de superar o impasse surgido no processo negocial e criada, assim, uma situação impeditiva do normal andamento daquele processo foi requerido, pelas aludidas associações sindicais, a via administrativa, sob a forma de uma portaria de regulamentação de trabalho. Considerando que se achava reunida a condição ínsita na alínea c) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, foi constituída por despacho inserto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7/82, de 22 de Fevereiro, uma comissão técnica encarregada de proceder aos estudos preparatórios de uma portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores das farmácias.

4 — A referenciada comissão técnica funcionou e concluiu os trabalhos preparatórios de que foi incumbida, emergindo, portanto, o presente estatuto laboral como resultado daqueles.

Nestes termos:

Manda o Governo da República Portuguesa, pelos Secretários de Estado do Trabalho, da Saúde e do Comércio, ao abrigo da alínea c) do n.º 1 do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

#### Base I

(Âmbito)

A presente portaria é aplicável, no território nacional às relações de trabalho em que sejam partes entidades patronais titulares de farmácias e trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas no anexo I.

#### Base II

(Classificação profissional)

Os trabalhadores abrangidos pela presente portaria serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efectivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais definidas no anexo I.

#### Base III

(Classificação e integração das profissões em níveis de qualificação)

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho, as profissões previstas na presente portaria são classificadas e integradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo II.

#### Base IV

(Remuneração do trabalho)

As remunerações certas mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente portaria são as constantes do anexo III.

#### Base V

(Início de vigência e eficácia)

1 — A presente portaria, no continente, entra em vigor nos termos legais e produz efeitos, no tocante à tabela salarial, desde 1 de Março de 1982.

2 — A entrada em vigor e a eficácia da presente portaria, nas regiões autónomas dos Açores e da Madeira, serão determinadas por despacho dos respectivos governos regionais a publicar no *Jornal Oficial* das regiões.

3 — As diferenças salariais devidas por força do disposto no n.º 1, poderão ser satisfeitas em prestações mensais, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho, dos Assuntos Sociais e da Agricultura, Comércio e Pescas, 11 de Junho de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Saúde, *Adalberto Paulo da Fonseca Tordo*. — O Secretário de Estado do Comércio, *António Escaja Gonçalves*.

#### ANEXO I

Profissões e categorias profissionais — Definição de funções

Trabalhadores de farmácia

*Director técnico.* — É o trabalhador que assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela: presta ao público os esclarecimentos por

ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que no âmbito das suas funções o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; promove no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta a sua colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

**Farmacêutico.** — É o trabalhador que coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

**Ajudante técnico de farmácia.** — É o trabalhador que executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controle do farmacêutico: vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como, solutos, pomadas, xaropes e outros.

**Ajudante de farmácia.** — É o trabalhador que coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controle do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos, quer na farmácia, quer nos postos de medicamentos.

**Praticante.** — É o trabalhador que se inicia na execução de actos inerentes ao exercício farmacêutico, exceptuando a venda de medicamentos e a venda de medicamentos que exijam a apresentação de receita médica, consoante se encontrem no primeiro ou segundo ano de registo de prática farmacêutica.

**Aspirante.** — É o trabalhador que executa actos materiais inerentes à farmácia que não impliquem responsabilidade técnica.

#### Trabalhadores de laboratório

**Preparador técnico.** — É o trabalhador que pesa e ou confere os pesos das matérias-primas componentes da forma farmacêutica ou equiparados a fabricar, mistura-as e manipula-as segundo especificações técnicas até à obtenção das várias formas farmacêuticas; acompanha as várias operações de fabrico.

**Preparador técnico auxiliar.** — É o trabalhador que coadjuva o preparador técnico em todas as tarefas que lhe estão cometidas; procede manual ou mecanicamente, às operações de enchimento de ampolas, de cápsulas e à moldagem de supositórios. Pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

**Embalador.** — É o trabalhador que procede, manual ou mecanicamente, às operações de enchimento (à excepção de ampolas, cápsulas e moldagem de supositórios), de rotulagem, de acondicionamento ou embalagem, em materiais apropriados, dos medicamentos ou produtos equiparados. Pode proceder à higienização do material necessário a todas as fases de produção.

#### Trabalhadores do comércio

**Caixeiro.** — É o trabalhador que vende produtos diversos, à excepção de medicamentos, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efectuar a escolha do produto, enuncia o preço, cuida da embalagem dos produtos ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para a execução. Por vezes é encarregado de fazer o inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro, segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

**Caixa de balcão.** — É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços: verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa o recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista as operações em folhas de caixa; recebe cheques.

#### Trabalhadores de vendas

**Vendedor especializado ou técnico de vendas.** — É o trabalhador que vende produtos diversos, à excepção de medicamentos, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

#### Trabalhadores de escritório

**Contabilista.** — É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre os problemas de natureza contabilística: estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da farmácia, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica — financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à direcção ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração.

**Guarda-livros.** — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

Pode colaborar nos inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas

simples ou com juro e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

**Escriturário.** — É o trabalhador que 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-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega os recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, anota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

**Dactilógrafo.** — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios. Por vezes imprime papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Pode, acessoriamente, executar serviços de arquivo.

#### Trabalhadores de serviços auxiliares

**Trabalhadores de limpeza.** — É o trabalhador que limpa e arruma salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e arrumações.

**Trabalhador indiferenciado.** — É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no armazém e executa outras tarefas indiferenciadas.

#### ANEXO II

**Classificação e integração das profissões em níveis de qualificação,**  
segundo o Decreto-Lei n.º 121/78, de 2 de Junho

##### 1 — Quadros superiores:

Contabilista.  
Director técnico.  
Farmacêutico.

##### 4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos, comércio e outros:

Ajudante técnico de farmácia.  
Vendedor especializado ou técnico de vendas.

4.2 — Produção:

Preparador técnico.

##### 5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

5.2 — Comércio:

Ajudante de farmácia.  
Caixeiro.

5.3 — Produção:

Preparador técnico auxiliar.

##### 6 — Profissionais semiquualificados:

6.1 — Administrativos, comércio e outros:

Caixa de balcão.  
Dactilógrafo.

6.2 — Produção:

Embalador.

##### 7 — Profissionais não qualificados:

7.1 — Administrativos, comércio e outros:

Trabalhador de limpeza.  
Trabalhador indiferenciado.

##### A — Estágio e aprendizagem:

Praticante.  
Aspirante.

#### Profissão integrável em 2 níveis

2.1/4.1 — Quadros médios — administrativos/profissionais altamente qualificados — administrativos, comércio e outros:

Guarda-livros.

#### ANEXO III

##### (Remunerações mínimas)

##### A) Para directores técnicos e farmacêuticos:

| Categorias profissionais   | Escala (a) |            |            |
|----------------------------|------------|------------|------------|
|                            | A          | B          | C          |
| Director técnico . . . . . | 27 700\$00 | 29 800\$00 | 31 900\$00 |
| Farmacêutico . . . . .     | 25 500\$00 | 27 700\$00 | 29 800\$00 |

(a) 1 — Escala A — Farmácias que liquidem contribuição industrial igual ou inferior a 25 000\$;  
Escala B — Farmácias que liquidem contribuição industrial superior a 25 000\$ e igual ou inferior a 50 000\$;  
Escala C — Farmácias que liquidem contribuição industrial superior a 50 000\$. e ainda as que pertençam a sociedade anónimas.  
2 — A inclusão das farmácias nas diferentes escalas deverá basear-se sempre na média das contribuições referentes aos 2 últimos anos liquidados.

B) Para os profissionais de farmácia e equiparados:

| Graus | Profissões e categorias profissionais                                       | Escala (a) |            |            |
|-------|---|------------|------------|------------|
|       |   | A          | B          | C          |
| I     | Ajudante técnico de farmácia .....<br>Preparador técnico ...                | 18 900\$00 | 20 700\$00 | 22 200\$00 |
| II    | Ajudante de farmácia do 3.º anos .....<br>Preparador técnico auxiliar ..... | 15 600\$00 | 17 000\$00 | 18 900\$00 |
| II/A  | Ajudante de farmácia do 2.º ano .....                                       | 13 300\$00 | 14 500\$00 | 15 900\$00 |
| III   | Ajudante de farmácia do 1.º ano .....<br>Embalador (produção)               | 11 900\$00 | 13 000\$00 | 14 500\$00 |
| IV    | Praticante de farmácia do 2.º ano .....                                     | 8 900\$00  | 10 000\$00 | 11 100\$00 |
| V     | Praticante de farmácia do 1.º ano .....                                     | 7 400\$00  | 7 800\$00  | 8 500\$00  |
| VI    | Aspirante .....   | 6 700\$00  | 7 000\$00  | 7 400\$00  |

(a) 1 — Escala A — Farmácias que liquidem contribuição industrial igual ou inferior a 10 000\$;

Escala B — Farmácias que liquidem contribuição industrial superior a 10 000\$ e igual ou inferior a 25 000\$;

Escala C — Farmácias que liquidem contribuição industrial superior a 25 000\$, e ainda as que pertençam às sociedades anónimas.

2 — A inclusão das farmácias nas diferentes escalas deverá basear-se sempre na média das contribuições industriais referentes aos 2 últimos anos liquidados.

C) Para os trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos:

| Graus   | Profissões e categorias profissionais  | Remunerações mínimas     |
|---------|--|--------------------------|
| I<br>II | Contabilista .....<br>Guarda-livros .....  | 26 700\$00<br>23 700\$00 |
| III     | Caixeiro de 1.ª .....<br>Escriturário de 1.ª .....<br>Vendedor especializado ou técnico de vendas .....                                | 19 300\$00               |
| IV      | Caixeiro de 2.ª .....<br>Escriturário de 2.ª .....   | 17 000\$00               |
| V       | Caixa de balcão .....<br>Caixeiro de 3.ª .....<br>Escriturário de 3.ª .....  | 15 200\$00               |
| VI      | Caixeiro ajudante do 3.º ano .....<br>Dactilógrafo do 3.º ano .....<br>Estagiário do 3.º ano .....                                     | 13 300\$00               |
| VII     | Caixeiro ajudante do 2.º ano .....<br>Dactilógrafo do 2.º ano .....<br>Estagiário do 2.º ano .....<br>Trabalhador indiferenciado ..... | 12 600\$00               |
| VIII    | Caixeiro ajudante do 1.º ano .....<br>Dactilógrafo do 1.º ano .....<br>Estagiário do 1.º ano .....<br>Trabalhador de limpeza .....     | 11 900\$00               |
| IX      | Praticante de caixeiro do 3.º ano .....<br>Trabalhador indiferenciado de 17 anos...  | 10 400\$00               |
| X       | Praticante de caixeiro do 2.º ano .....<br>Trabalhador indiferenciado de 16 anos...  | 8 500\$00                |
| XI      | Praticante de caixeiro 1.º ano .....<br>Trabalhador indiferenciado de 14/15 anos   | 7 400\$00                |

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

### PE da DA sobre o diferendo entre a Assoc. dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins e a Feder. dos Sind. de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1982, encontra-se publicada uma decisão arbitral sobre o diferendo entre a Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins e a Federação dos Sindicatos de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal.

Considerando que ficam apenas abrangidas pela decisão arbitral as entidades patronais representadas pela Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins.

Considerando que existem entidades patronais não filiadas naquela associação, que têm ao seu serviço

trabalhadores das categorias profissionais previstas na decisão arbitral em questão;

Considerando ainda, a necessidade em conseguir justa uniformização das condições de trabalho para todo o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação de aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de Maio de 1982, ao qual não foi deduzida oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do artigo 29.º do Decreto-Lei

n.º 519—C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As disposições constantes da decisão arbitral sobre o diferendo entre a Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins e a Federação dos Sindicatos de Cerâmica, Cimento e Vidro de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de Março de 1982, são tornadas extensivas na área de aplicação da decisão arbitral às relações de trabalho existentes entre entidades patronais do mesmo sector económico não filiadas na Associação dos Industriais de Vidro Doméstico e Afins e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais constantes da decisão arbitral, bem como entre entidades patronais já abrangidas pela decisão arbitral e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias ali previstas, mas

não filiados em nenhum dos sindicatos representados por aquela federação.

#### Artigo 2.º

1 — A presente portaria entra em vigor no território do continente nos termos da lei, produzindo a tabela salarial efeitos retroactivos a partir de 1 de Abril de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 2.

2 — A entrada em vigor da presente portaria nos territórios das regiões autónomas da Madeira e dos Açores fica dependente de despachos dos respectivos governos regionais a publicar nos jornais oficiais daquelas regiões.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 30 de Junho de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

### PE das alterações ao AE entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., e o Sind. dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Dist. de Aveiro

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1982, foram publicadas alterações ao AE celebrado entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal, S. A. R. L., e o Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro.

Considerando que apenas são abrangidos pela convenção referida os trabalhadores inscritos na associação sindical outorgante;

Considerando a necessidade de uniformizar o estatuto jus-laboral dos profissionais ao serviço da empresa signatária da convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pela publicação do aviso da PE no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1982, ao qual não foi deduzida oposição.

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições constantes do AE celebrado entre o Centro Vidreiro do Norte de Portugal,

S. A. R. L., e o Sindicato dos Vidreiros e Ofícios Correlativos do Distrito de Aveiro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de Abril de 1982, são tornadas extensivas a todos os trabalhadores das profissões e categorias profissionais previstas na convenção ao serviço da empresa outorgante.

2 — Não são objecto de extensão as disposições que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos a partir de 1 de Abril de 1982, podendo os encargos resultantes de retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 3.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia e Exportação, 5 de Julho de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

**PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Feder. dos Sind. da Metalurgia Metalomecânica e Minas de Portugal**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1982, foi publicada a alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal.

Considerando que a referida alteração salarial apenas se aplica às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores representados pelas associações outorgantes;

Considerando a existência, na área da convenção, de empresas que prosseguem a actividade da indústria de ourivesaria e ou relojoaria (montagem) e de trabalhadores das profissões e categorias previstas não filiados nas associações patronais e sindicais signatários;

Considerando a convenção em continuar a manter uniformizadas as condições de trabalho na área e no sector económico regulados pela convenção;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 11, de 22 de Março de 1982, ao qual não foi deduzida qualquer oposição.

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Ourivesaria e Relojoaria do Norte e outras e a Federação dos Sindicatos da Metalurgia, Metalomecânica e Minas de Portugal, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 10, de 15 de Março de 1982, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais que, não se encontrando inscritas nas associações patronais outorgantes, exerçam na área da convenção a actividade da indústria de ourivesaria e ou relojoaria (montagem) e aos trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais previstas, bem como aos trabalhadores das mesmas profissões e categorias ao serviço de entidades filiadas nas associações patronais signatárias e não inscritos nos sindicatos representados pela federação outorgante.

**Artigo 2.º**

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1982, podendo os encargos decorrentes da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia e Exportação, 5 de Julho de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

---

**PE da alteração salarial ao CCT entre a Assoc. dos Ind. Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 7 de Fevereiro de 1982, foi publicada uma alteração salarial ao CCT entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal, por um lado, e, por outro, a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços.

Considerando o âmbito de aplicação da alteração salarial ao CCT vertical para a indústria vidreira, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de Abril de 1982, e da respectiva PE;

Considerando a necessidade de regulamentar as condições de trabalho dos profissionais carecidos de regulamentação própria;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, com a publicação do necessário aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de Março de 1982, ao qual não foi deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, nos termos do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

**Artigo 1.º**

As disposições constantes da alteração salarial ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 8, de 27 de Fevereiro de 1982, celebra-

da entre a Associação dos Industriais Transformadores de Vidro Plano do Norte de Portugal e a FE-SINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, são tornadas extensivas às relações de trabalho entre entidades patronais que no distrito de Aveiro se dediquem à transformação do vidro plano e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, bem como entre trabalhadores das mesmas profissões e categorias não inscritos nas associações sindicais signatárias ao serviço de entidades patronais já abrangidas pela convenção.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial tornada aplicável pela presente portaria produzirá efeitos desde 1 de Março de 1982, podendo os encargos daí resultantes ser satisfeitos em prestações mensais até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Indústria e Energia e Exportação, 30 de Junho de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.

### PE do CCT entre a Assoc. dos Ind. de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sind. dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto

Entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sindicato dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto foi celebrado um CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1980, objecto de alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1981.

Considerando que quer o texto inicial, quer a alteração, apenas são aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre entidades patronais e trabalhadores filiados nas associações outorgantes;

Considerando a existência de relações de trabalho não abrangidas pelos aludidos textos convencionais e a necessidade de uniformizar, na medida do possível, as condições de trabalho para o sector;

Cumprido o disposto no n.º 5 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, por publicação efectuada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de Janeiro de 1982, e n.º 12, de 29 de Março de 1982, não tendo sido deduzida qualquer oposição:

Manda o Governo da República Portuguesa, ao abrigo do n.º 1 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, pelos Secretários de Estado do Trabalho e da Indústria, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1 — As disposições ainda em vigor do CCT celebrado entre a Associação dos Industriais de Massas Alimentícias, Bolachas e Chocolates e o Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Cor-

relativos do Distrito do Porto, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de Novembro de 1980, bem como a respectiva alteração celebrada entre as mesmas associações outorgantes e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 7 de Dezembro de 1981, são tornadas extensivas a todas as entidades patronais do mesmo sector económico que, não estando inscritas na associação patronal outorgante, exerçam a sua actividade na área abrangida pela convenção e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nos aludidos textos convencionais bem como aos trabalhadores não inscritos no sindicato outorgante que se encontrem ao serviço de entidades patronais inscritas na associação patronal celebrante.

2 — Não são objecto de extensão as cláusulas que violem normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

A tabela salarial ora tornada aplicável produz efeitos desde 1 de Fevereiro de 1982, podendo o acréscimo de encargos resultante da retroactividade ser satisfeitos em prestações mensais, de igual montante, até ao limite de 4.

Ministérios do Trabalho e da Indústria, Energia e Exportação, 5 de Julho de 1982. — O Secretário de Estado do Trabalho, *Joaquim Maria Fernandes Marques*. — O Secretário de Estado da Indústria, *Alberto António Justiniano*.



**Aviso para PE das alterações ao CCT entre a Assoc. Portuguesa  
dos Ind. de Alimentos Compostos para Animais e o Sind. dos Trabalhadores Técnicos de Vendas**

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 PE do CCT mencionada em título publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 21 de 8 de Junho de 1982.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 do citado preceito e diploma, tornará a convenção extensiva:

- 1) A todas as entidades patronais do sector económico que, não sendo abrangidas pela convenção, exerçam a sua actividade no território do continente e aos trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela referidas;
- 2) Aos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, ao serviço das entidades patronais abrangidas pela convenção, não filiados no sindicato signatário.

## CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

**CCT entre a Assoc. dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal e outras e o Sind. dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP — Alteração salarial e outras**

### 1 — Diuturnidades

Mantém-se em vigor o valor de cada diuturnidade que é de 750\$.

### 2 — Participação nas despesas de almoço

O valor de participação nas despesas de almoço referido no CCT é de 250\$.

### 3 — Trabalho extraordinário — Refeições

O abono para refeições a que têm direito, nos termos constantes do CCT, os trabalhadores que prestem serviço extraordinário é o seguinte:

Pequeno-almoço — 75\$;  
Almoço — 275\$;  
Jantar — 275\$;  
Ceia — 180\$.

### 4 — Tabela de Remunerações

A tabela de remunerações referida no anexo II do CCT é a seguinte:

| Classe             | Remuneração mínima mensal |
|--------------------|---------------------------|
| A .....            | 36 900\$00                |
| B .....            | 31 200\$00                |
| C .....            | 28 200\$00                |
| D .....            | 27 000\$00                |
| E .....            | 25 200\$00                |
| F .....            | 22 200\$00                |
| G .....            | 20 700\$00                |
| H .....            | 17 850\$00                |
| I .....            | 17 800\$00                |
| J .....            | 15 300\$00                |
| L:                 |                           |
| 1.º semestre ..... | 12 550\$00                |
| 2.º semestre ..... | 16 500\$00                |
| M .....            | 12 000\$00                |

A remuneração mínima mensal dos trabalhadores com a categoria profissional de auxiliar de limpeza que trabalhem a tempo parcial será calculada na base de 96\$/hora.

### 5 — Vigência

O presente acordo substitui o anteriormente celebrado entre os signatários e produzirá efeitos de 1 de Março de 1982 a 28 de Fevereiro de 1983 data a partir da qual vigorarão as condições que entretanto vierem a ser acordadas entre as partes.

Porto, 26 de Fevereiro de 1982.

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Centro de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agentes de Navegação do Norte de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação dos Agentes de Tráfego de Mercadorias nos Portos do Douro e Leixões:

(Assinatura ilegível.)

Pela ANESUL — Associação dos Agentes de Navegação e Empresas de Tráfego e Estiva do sul:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Administrativos da Actividade Portuária — SAP:

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 30 de Junho de 1982, a fl. 16 do livro n.º 3, com o n.º 204/82, nos termos do artigo 24.º, do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a Assoc. dos Ind. de Hospedagem do Centro e Sul de Portugal e outra  
e a Feder. Nacional dos Sind. da Indústria de Hotelaria e Turismo. (Alteração salarial) — Rectificação**

Por lapso no CCT em epígrafe foram publicadas 2 inexactidões pelo que se procede à sua rectificação.

No Anexo I — Tabelas de remunerações mínimas pecuniárias de base, às tabelas e níveis de remuneração onde se lê «30 de Março de 1982» deve ler-se «31 de Março de 1982».

No artigo 3.º alínea *a*) onde se lê «presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 meses contados a partir de 1 de Outubro de 1980, no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária» deve ler-se «o presente instrumento vigorará pelo prazo de 12 meses contados a partir de 1 de Outubro de 1981, no que respeita às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária».

**AE entre a LUSALITE — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos, S. A. R. L., e outras  
e o Sind. dos Engenheiros da Região Sul — Alteração salarial**

**Tabela salarial**

| Graus     | Vencimentos |
|-----------|-------------|
| I .....   | 31 500\$00  |
| II .....  | 38 000\$00  |
| III ..... | 51 000\$00  |
| IV .....  | 56 500\$00  |
| V .....   | 69 250\$00  |
| VI .....  | 79 500\$00  |

A presente tabela salarial entra em vigor a 1 de Junho de 1982.

Lisboa, 22 de Junho de 1982.

Pela Lusalite — Sociedade Portuguesa de Fibrocimentos, S. A. R. L.:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Produlite — produção de Fibrocimento, L.da:

*(Assinatura ilegível.)*

Pela Empreitadas Lusalite, L.da:

*(Assinatura ilegível.)*

Pelo Sindicato dos Engenheiros da Região Sul:

*José Manuel da Silva Rodrigues Azenhas.*

Depositado em 30 de Junho de 1982, a fl. 15 do livro n.º 3, com o n.º 203/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

**CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Ind. de Produtos Alimentares  
(Delegação Regional Autónoma do Norte) e o Sind. Nacional dos Operários Confeiteiros  
e Ofícios Correlativos do Dist. do Porto — Alteração salarial.**

**Cláusula 1.ª**

(Área e âmbito)

O presente contrato, obriga, por um lado, as empresas individuais ou colectivas representadas pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autó-

noma do Norte) e, por outro, todos os trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto que nos Distritos de Aveiro, Braga, Bragança, Coimbra, Guarda, Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu, exerçam a sua actividade ao serviço daquelas empresas.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência e processo de alteração)

3 — As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária que este contrato integra, têm eficácia, a partir de 1 de Julho de 1982.

### ANEXO III

#### Tabelas salariais

##### I — Para pastelaria e confeitaria

###### A — Serviços de fabrico:

|  |            |
|--|------------|
| Mestre .....                           | 24 400\$00 |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> .....       | 21 800\$00 |
| Oficial de 2. <sup>a</sup> .....       | 18 600\$00 |
| Oficial de 3. <sup>a</sup> .....       | 16 200\$00 |
| Auxiliar do 3. <sup>o</sup> ano .....  | 13 900\$00 |
| Auxiliar do 2. <sup>o</sup> ano .....  | 13 650\$00 |
| Auxiliar do 1. <sup>o</sup> ano .....  | 11 300\$00 |
| Aspirante do 2. <sup>o</sup> ano ..... | 8 950\$00  |
| Aspirante do 1. <sup>o</sup> ano ..... | 7 500\$00  |
| Ajudante do 2. <sup>o</sup> ano .....  | 8 950\$00  |
| Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano .....  | 7 500\$00  |
| Operária de 1. <sup>a</sup> .....      | 13 750\$00 |
| Operária de 2. <sup>a</sup> .....      | 13 500\$00 |

## B — Serviços complementares:

|                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| Encarregada .....                     | 14 300\$00 |
| Operária de 1. <sup>a</sup> .....     | 13 750\$00 |
| Operária de 2. <sup>a</sup> .....     | 13 500\$00 |
| Ajudante de 2. <sup>o</sup> ano ..... | 8 950\$00  |
| Ajudante do 1. <sup>o</sup> ano ..... | 7 500\$00  |

##### II — Serviços de biscuitaria

|  |            |
|--|------------|
| Encarregado .....                      | 15 850\$00 |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> .....       | 15 400\$00 |
| Oficial de 2. <sup>a</sup> .....       | 14 700\$00 |
| Oficial de 3. <sup>a</sup> .....       | 14 100\$00 |
| Auxiliar .....                         | 11 550\$00 |
| Aspirante do 2. <sup>o</sup> ano ..... | 8 950\$00  |
| Aspirante do 1. <sup>o</sup> ano ..... | 7 500\$00  |

Porto, 16 de Junho de 1982.

Pelo Sindicato Nacional dos Operários Confeiteiros e Ofícios Correlativos do Distrito do Porto:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (Delegação Regional Autónoma do Norte):

(Assinaturas ilegíveis.)

Depositado em 5 de Julho de 1982, a fl. 16 do livro n.º 3, com o n.º 205/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

CCT entre a Assoc. Nacional das Ind. Têxteis, Algodoeiras e Fibras e outras e a FESINTES — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Escritório e Serviços — Alteração salarial e outras

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Vigência)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2 — O clausulado geral vigora por um período mínimo de 24 meses.

3 — A tabela salarial e demais cláusulas com expressão pecuniária vigorarão por um período de 12 meses e produzem efeitos desde 1 de Maio de 1982.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>-A

(Denúncia)

1 — A denúncia consiste na apresentação por uma das partes, à outra, de uma proposta de revisão.

2 — Tratando-se de revisão das matérias previstas no n.º 2 da cláusula anterior, a denúncia poderá efectivar-se, a partir do 20.º mês de vigência.

3 — A denúncia das matérias previstas no n.º 3 da cláusula anterior ocorrerá, por iniciativa de qualquer das partes, a partir do 10.º mês de vigência.

## CAPÍTULO XI

### Direitos especiais

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

(Direitos dos trabalhadores do sexo feminino)

f) Eliminada.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>-A

(Vigilância dos filhos dos trabalhadores)

1 — Terminado o período de parto, as empresas obrigam-se a subsidiar as trabalhadoras com filhos

até 6 anos de idade, um importância não inferior a 50 % do encargo respeitante à vigilância dos mesmos nas creches, infantários ou em outras instituições que prossigam os mesmos objectivos, tendo para tal a mãe que exhibir a respectiva prova.

2 — O disposto no número anterior é extensivo aos trabalhadores do sexo masculino que não se encontrem e enquanto se não encontrarem no estado civil de casado ou a viver em comunhão de facto, com filhos a seu exclusivo cargo.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

(Abono para falhas)

O caixa tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 1000\$.

#### ANEXO III

##### Tabela salarial

|        |            |
|--------|------------|
| A..... | 28 000\$00 |
| B..... | 26 000\$00 |
| C..... | 24 300\$00 |
| D..... | 22 400\$00 |
| E..... | 21 900\$00 |
| F..... | 19 650\$00 |
| G..... | 17 650\$00 |
| H..... | 14 200\$00 |
| I..... | 13 000\$00 |
| J..... | 12 000\$00 |
| L..... | 11 300\$00 |
| M..... | 9 000\$00  |
| N..... | 7 000\$00  |

Porto, 31 de Maio de 1982.

FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Associação Nacional das Indústrias Têxteis, Algodoeiras e de Fibras:

(Assinatura ilegível.)

Associação Portuguesa das Indústrias de Malhas:

(Assinatura ilegível.)

Associação Portuguesa dos Importadores de Algodão em Rama:

(Assinatura ilegível.)

Associação Portuguesa dos Exportadores de Têxteis:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 5 de Julho de 1982, a fl. 16 do livro n.º 3, com o n.º 206/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79.

#### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESINTES — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços, representa as seguintes associações sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Aveiro;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Serviços do Distrito de Braga;  
Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, e Escritório e Serviços do Distrito de Coimbra;  
Sindicato dos Profissionais de Escritório e Comércio do Distrito da Guarda;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório do Distrito do Porto;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viana do Castelo;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio dos Distritos de Vila Real e Bragança;  
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Viseu.

E por ser verdade se passa a presente declaração, que vai assinada por membro do secretariado desta Federação, autenticada com o selo branco em uso.

Porto e sede da FESINTES, 22 de Junho de 1982. — Pelo Secretariado, (Assinatura ilegível.)

#### ACT para o sector bancário

##### CAPÍTULO I

##### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

(Área)

O presente contrato colectivo de trabalho aplica-se em todo o território português.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

(Âmbito)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é vertical e obriga as instituições de crédito, paraban-  
cárias ou similares, públicas ou privadas, que o subscrevem (adiante genericamente designadas por Instituições de Crédito ou Instituições), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelos Sindicatos signatários.

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

3 — São também abrangidos por este contrato colectivo de trabalho, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

4 — As instituições de crédito com representação no estrangeiro que aí tenham admitido ou venham a admitir trabalhadores ao seu serviço ficam obrigadas a respeitar as normas locais de trabalho do sector.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Vigência e forma de revisão)

1 — O presente contrato colectivo de trabalho entra em vigor, em todo o território português, na data do *Boletim de Trabalho e Emprego* que o publicar.

2 — O período de vigência do mesmo contrato colectivo de trabalho é de 24 meses e o da tabela salarial é de 12 meses. Porém, se a lei vier estabelecer que todas ou algumas cláusulas possam ter períodos de vigência inferiores, estes serão, quanto a elas, os mínimos que a lei fixar.

3 — A tabela salarial pode ser denunciada e revista 10 meses após o início da sua vigência, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4 — A denúncia e consequente revisão das restantes cláusulas podem ocorrer a todo o tempo e por iniciativa de qualquer das partes, passados 20 meses sobre o início da sua vigência, sendo simultânea, neste caso, a denúncia do clausulado e da tabela.

5 — A proposta de revisão, devidamente fundamentada, revestirá a forma escrita, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos 30 dias imediatos, contados da data da sua recepção.

6 — As negociações iniciar-se-ão nos 15 dias seguintes à recepção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem em prazo diferente.

7 — Quaisquer alterações futuras resultantes da revisão da tabela salarial, incluindo os seus efeitos quanto a diuturnidades, pensões de invalidez e sobrevivência, subsídio de almoço e acréscimo a título de falhas, aplicar-se-ão a partir do termo de vigência mínima obrigatória da tabela anterior.

8 — Esta convenção mantém-se, contudo, em vigor até ser substituída por outra.

## CAPÍTULO II

### Admissão e carreira profissional

#### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Enquadramento nos grupos)

Os trabalhadores ao serviço das instituições de crédito são enquadrados em 4 grupos, consoante as funções que desempenham, de acordo com o anexo II:

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Níveis de retribuição)

Cada um dos grupos referidos na cláusula 4.<sup>a</sup> comporta os seguintes níveis de retribuição, referidos no anexo II:

##### A) Grupo I:

- a) Sem funções específicas ou de enquadramento — níveis 3 a 10;
- b) Com funções específicas ou de enquadramento — níveis 5 a 18.

##### B) Grupo II:

- a) Sem funções de chefia — níveis 3 a 7;
- b) Com funções de chefia — níveis 7 a 9.

##### C) Grupo III:

- a) Sem funções de chefia — níveis 2 a 5;
- b) Com funções de chefia — níveis 5 a 7.

##### D) Grupo IV:

- a) Sem funções de chefia — níveis 1 e 2;
- b) Com funções de chefia — níveis 3 e 4.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Garantia de exercício de funções)

1 — O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado, sendo vedado à instituição utilizar os seus serviços em actividades que não caibam nas funções do grupo em que ingressou ou para o qual foi transferido, salvo o disposto nos n.ºs 5 e 6 da cláusula 7.<sup>a</sup> e na cláusula 25.<sup>a</sup>

2 — No caso de fusão ou integração de Instituições ou encerramento de estabelecimentos, ocorridos desde 14 de Março de 1975, os trabalhadores não podem ser prejudicados na sua categoria, ficando o exercício das funções dependente da existência de vagas e da aplicação dos critérios de selecção para o seu preenchimento.

3 — Em igualdade de condições os trabalhadores a que se refere o número anterior terão prioridade no preenchimento de vagas da respectiva categoria.

**Cláusula 7.<sup>a</sup>**  
**(Mudança de grupo)**

1 — Na mudança de grupo aplica-se o princípio estabelecido no n.º 1 da cláusula 15.<sup>a</sup>, não podendo a referida mudança acarretar diminuição da retribuição mínima mensal auferida no grupo de origem.

2 — No caso de mudança de grupo, o trabalhador poderá sempre optar pelo regime da carreira profissional do grupo de origem, enquanto esta lhe for mais favorável.

3 — Para efeito de promoções futuras no grupo em que ingressou não será contado ao trabalhador o tempo de serviço prestado no grupo de origem.

4 — Independentemente das habilitações mínimas, os cobradores com 10 anos de exercício de cargo terão preferência absoluta no acesso ao grupo I para os serviços de tesouraria sobre os trabalhadores que não pertençam já aos quadros destes serviços.

5 — Os telefonistas, contínuos, porteiros, vigilantes, guardas, motoristas e cobradores terão acesso imediato ao grupo I logo que obtenham as habilitações exigidas, em cada instituição, para admissão neste grupo, não pressupondo este acesso a modificação de funções, o qual ficará dependente da existência de vaga.

6 — Os trabalhadores dos grupos II e IV e os do grupo III não englobados no número anterior terão direito à carreira do grupo I logo que obtenham as habilitações exigidas para a admissão neste grupo pela respectiva instituição a qual, porém, poderá mantê-los no exercício das mesmas funções.

7 — Quando sejam exigidas, por normas internas de qualquer instituição, habilitações mínimas de admissão superiores às fixadas na cláusula 9.<sup>a</sup>, para os efeitos dos anteriores n.ºs 5 e 6, e durante o prazo de 5 anos após a entrada em vigor do regime ora instituído ou daquelas normas, apenas serão exigidas as habilitações mínimas fixadas na referida cláusula.

8 — Os trabalhadores do grupo IV terão, em igualdade de condições e desde que preencham os requisitos necessários, prioridade no preenchimento de vagas que ocorrerem nos grupos II e III, sem prejuízo do disposto na cláusula 39.<sup>a</sup>

**Cláusula 8.<sup>a</sup>**

**(Exercício de funções de nível superior ao do trabalhador)**

1 — O exercício, por período superior a 30 dias consecutivos, de funções específicas ou de enquadramento, de cuja categoria o nível mínimo seja superior ao do trabalhador dá a este o direito de receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2 — O exercício de funções nas condições do número anterior dá ao trabalhador o direito, por cada ano completo do mesmo exercício e até atingir o nível correspondente às funções desempenhadas, a

ser promovido ao nível imediatamente superior àquele de que era titular no início do período anual que é fundamento da respectiva promoção.

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

4 — Salvo em caso de substituição, o trabalhador designado para exercer funções específicas ou de enquadramento terá direito à respectiva categoria após um ano consecutivo de exercício dessas funções.

**SECÇÃO II**

**Admissão**

**Cláusula 9.<sup>a</sup>**

**(Habilitações mínimas)**

1 — São as seguintes as habilitações mínimas exigidas para a admissão nas Instituições:

- a) Grupo I — 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;
- b) Grupo II — escolaridade obrigatória, com o limite do 9.º ano de escolaridade, se não for exigido qualquer curso especial ou carteira profissional;
- c) Grupos III e IV — escolaridade obrigatória com o limite do ciclo preparatório ou equivalente ou carteira profissional quando exigida, excepto para os telefonistas, contínuos, porteiros, vigilantes, guardas, motoristas e cobradores, a quem é exigido o 6.º ano de escolaridade ou equivalente.

2 — Para os efeitos das alíneas b) e c) do número anterior, considera-se como escolaridade obrigatória a legalmente exigida ao candidato.

3 — Quando o serviço a que o trabalhador se candidate requeira, pela sua especialização técnica, habilitações superiores, o candidato fica obrigado à apresentação do diploma necessário ou à prova de formação profissional reconhecidamente equiparável.

**Cláusula 10.<sup>a</sup>**

**(Idade mínima de admissão)**

1 — A idade mínima de admissão é de 18 anos, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3 — A idade mínima de admissão para os filhos de trabalhadores falecidos ou que estejam incapacitados para o trabalho é de 16 anos.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Liberdade de admissão e condições de preferência)

1 — Compete às instituições contratar os trabalhadores com base em critérios objectivos, dentro dos limites da lei e deste contrato.

2 — Em cada 100 trabalhadores a admitir por cada instituição, pelo menos 2 serão deficientes físicos.

3 — Na admissão de trabalhadores e em igualdade de condições a Instituição dará preferência a:

- a) Desempregados bancários, inscritos nos sindicatos dos bancários, que não tenham sido despedidos com justa causa;
- b) Filhos de trabalhadores bancários falecidos ou incapacitados para o trabalho que sejam menores à data do falecimento ou da incapacidade, se a família estiver em precárias condições económicas e desde que o pedido de admissão seja apresentado até 3 meses após terem atingido a maioridade;
- c) Cônjuges sobreviventes de trabalhadores bancários em precárias condições económicas.

4 — As instituições comunicarão ao sindicato respectivo as admissões efectuadas ao abrigo dos n.ºs 2 e 3.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

O período experimental é de 15 dias, mas quando a admissão respeite a cargos ou postos de trabalho que exijam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade o período experimental poderá ser dilatado até ao máximo de 6 meses.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Preenchimento de lugares de técnicos)

1 — Para preenchimento de lugares de técnicos, as instituições observarão as seguintes regras:

- a) Abertura de concurso público, com identificação do perfil da vaga e, eventualmente, das provas a prestar;
- b) Em igualdade de condições, preferirão na admissão e pela seguinte ordem os candidatos que sejam:

- 1) Trabalhadores da instituição em causa;
- 2) Trabalhadores de outras instituições do sector.

2 — No caso de as instituições não procederem nos termos da alínea a) do número anterior, tais lugares serão preenchidos por escolha ou concurso de entre os trabalhadores da instituição em causa ou de outra instituição do sector.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Casos especiais de preenchimento de lugares de técnicos)

A título excepcional e sempre que as condições o justifiquem as instituições poderão contratar técnicos cujo currículo profissional corresponda ao perfil da respectiva função.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Níveis mínimos)

Os níveis mínimos de admissão ou de colocação nas funções integradas nos vários grupos profissionais referidos no anexo I são os níveis mínimos constantes do anexo II para cada grupo e dos quadros do anexo IV para cada categoria.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Determinação da antiguidade)

1 — Para todos os efeitos previstos neste contrato, a antiguidade do trabalhador será determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos seguintes:

- a) Todos os anos de serviço prestado em Portugal nas instituições de crédito com actividade em território português;
- b) Todos os anos de serviço prestado nas ex-colónias às instituições de crédito portuguesas com actividade nesses territórios;
- c) Todos os anos de serviço prestado nos restantes países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;
- d) Todos os anos de serviço prestado às entidades onde provierem, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos;
- e) Todos os anos de serviço prestado em instituições parabancárias.

### SECÇÃO III

#### Carreira profissional

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Promoções obrigatórias por antiguidade)

Os trabalhadores serão promovidos automaticamente aos níveis imediatamente superiores, dentro do respectivo grupo, desde que reúnam as seguintes condições de antiguidade em cada grupo:

##### a) Grupo I:

- Ao nível 4 — 1 ano completo de serviço;
- Ao nível 5 — 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 4;
- Ao nível 6 — 9 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5;
- Ao nível 7 — 17 anos completos de serviço ou 8 anos completos no nível 6;
- Ao nível 8 — 27 anos completos de serviço ou 10 anos completos no nível 7;
- Ao nível 9 — 35 anos completos de serviço ou 8 anos completos no nível 8.

##### b) Grupo II:

- Ao nível 4 — 1 ano completo de serviço;
- Ao nível 5 — 5 anos completos de serviço ou 4 anos completos no nível 4;
- Ao nível 6 — 11 anos completos de serviço ou 6 anos completos no nível 5.

c) Grupo III:

Ao nível 3 — 1 ano completo de serviço;  
Ao nível 4 — 4 anos completos de serviço  
ou 3 anos completos no nível 3.

d) Grupo IV:

Ao nível 2 — 5 anos completos de serviço.

Cláusula 18.<sup>a</sup>

(Promoções obrigatórias por mérito)

1 — Sem prejuízo de outras promoções que entenda fazer, cada instituição deverá proceder anualmente a promoções ao nível imediatamente superior, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup>, com efeitos desde 1 de Janeiro do ano respectivo, segundo as regras seguintes:

Grupo I:

- a) As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 4 a 9;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5 % do total desses trabalhadores.

Grupo II:

- a) As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 3 a 6;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5 % do total desses trabalhadores.

Grupo III:

- a) As promoções abrangerão todos os trabalhadores que, em 31 de Dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 4;
- b) O número total de promoções a efectuar ao abrigo da alínea anterior será de 5 % do total desses trabalhadores.

2 — Os totais globais apurados em cada grupo, pela aplicação das percentagens previstas em cada alínea b) do número anterior, serão sempre arredondadas para a unidade imediatamente superior.

3 — As promoções previstas no n.º 1 deverão fazer-se exclusivamente com base no valor profissional dos trabalhadores.

4 — Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados nos grupos II ou III seja inferior a 10, as promoções por mérito no grupo em que isso se verificar poderão não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

Cláusula 19.<sup>a</sup>

(Período de estágio)

1 — O acesso a categorias profissionais de funções específicas ou de enquadramento poderá ficar dependente de um período de estágio que será determina-

do consoante o tipo de vaga mas que, em caso algum, poderá exceder um ano.

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

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

4 — No caso de se verificar inaptidão para a 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 20.<sup>a</sup>

(Categorias de funções específicas ou de enquadramento)

1 — Consideram-se categorias de funções específicas ou de enquadramento as constantes do anexo III, a que correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados no anexo IV.

2 — Cada instituição — de acordo com a sua dimensão e estrutura — elaborará e definirá o organograma de toda a empresa e o seu quadro de funções, graus e respectivos níveis de retribuição.

Cláusula 21.<sup>a</sup>

(Categorias de funções específicas ou de enquadramento no Banco de Portugal)

Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, o Banco de Portugal, tendo em conta a sua qualidade de Banco Central, poderá criar novas categorias de funções específicas ou de enquadramento.

Cláusula 22.<sup>a</sup>

(Subsídio de função)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções do anexo V terão direito, enquanto as desempenharem, a receber o subsídio referido no mesmo anexo.

2 — O exercício accidental das funções referidas no número anterior confere o direito ao subsídio na proporção do tempo de serviço efectivamente prestado, no mínimo de um dia.

3 — Os cobradores, ao fim de 10 anos de exercício do cargo, mantêm o direito ao subsídio referido no n.º 1, ainda que deixem de exercer as funções de cobrador, mas só na medida em que o mesmo não seja absorvido por subsequentes aumentos que não decorram de diuturnidades nem de actualizações gerais de vencimentos.

4 — Os trabalhadores que se encontrem acidentalmente em exercício de actividade sindical mantêm o direito ao subsídio previsto nesta cláusula.

5 — O exercício em cada ano civil das funções previstas nesta cláusula, por período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, confere ao trabalhador o direito de ver acrescido aos subsídios de férias e de Natal o de função.



### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### (Procuradores)

Os procuradores poderão ter retribuição inferior à do nível 6 e serão obrigatoriamente promovidos a esse nível passado um ano de desempenho do mandato.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### (Cheffas obrigatórias para os grupos II, III e IV)

1 — No grupo II será observado o seguinte:

- a) É obrigatória a existência de encarregado geral e ajudante de encarregado geral, quando o número de trabalhadores sob a sua orientação seja igual ou superior a 60;
- b) É obrigatória a existência de chefe de oficina nas secções ou sectores que tenham um número de trabalhadores igual ou superior a 9;
- c) É obrigatória a existência de encarregado nas secções ou sectores que tenham 7 ou 8 trabalhadores.

2 — Relativamente aos grupos III e IV, e sem prejuízo do número seguinte, apenas será obrigatória a existência de um encarregado, sempre que existam em cada uma das respectivas categorias profissionais e por estabelecimento mais do que 9 trabalhadores ou, tratando-se de contínuos e porteiros, mais do que 5.

3 — Para efeitos do número anterior, consideram-se 3 categorias profissionais distintas, assim constituídas:

- a) Contínuos e porteiros;
- b) Serviço de vigilância e segurança (vigilantes e guardas);
- c) Serviço de mesa, copa e bar.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### (Obrigatoriedade de colocação noutras funções dos trabalhadores dos serviços especializados e de outras categorias profissionais)

Em caso de incapacidade física superveniente que impossibilite o desempenho da função para que foi contratado ou outra do mesmo grupo, o trabalhador do serviço especializado abrangido pelos grupos II ou III passa obrigatoriamente a desempenhar funções nos serviços administrativos do grupo I ou III, consoante as habilitações que possua.

## CAPÍTULO III

### Direitos, deveres e garantias

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### (Controle de gestão das instituições de crédito)

1 — Os trabalhadores têm o direito de se organizarem, mediante a constituição de comissões de trabalhadores.

2 — Às comissões de trabalhadores compete, nomeadamente, o exercício do controle de gestão.

3 — As comissões de trabalhadores e os seus membros gozam dos mesmos direitos e garantias reconhecidos neste contrato colectivo de trabalho e na lei às comissões e delegados sindicais.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### (Exercício da actividade sindical)

Para exercício da actividade sindical constituem direitos dos trabalhadores:

- a) Desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais, legitimados por comunicação do respectivo sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho o número de delegados sindicais que julguem necessários;
- c) Dispor, sendo membros de órgãos sociais de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou de comissões sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, e ainda que noutra instituição, exercerem as actividades inerentes aos respectivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este contrato, designadamente da retribuição e do período de férias;
- d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitação devidamente fundamentada das direcções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este contrato, designadamente da retribuição e do período de férias;
- e) Dispor, a título permanente e no interior da instituição, de instalações adequadas para o exercício das funções de delegados e das comissões sindicais, devendo ser, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adoptadas pela Instituição;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste contrato, sempre que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito pela instituição, informações do seu interesse;
- i) Não serem transferidos para fora do seu local de trabalho, enquanto membros dos corpos gerentes de associações sindicais, ou para fora da área da sua representação sindical, enquanto delegados sindicais;
- j) Exigir das instituições o cumprimento deste contrato e das leis sobre matéria de tra-

balho e segurança que contemplem situações não previstas na actual convenção ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Quotização sindical)

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

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

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

4 — A declaração de autorização de desconto só pode ser revogada 3 meses após a sua entrega, por meio de nova declaração escrita.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Mapas de quotização sindical)

1 — Até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar ao sindicato respectivo os mapas de quotização sindical devidamente preenchidos de acordo com os impressos a requisitar à mesma associação, com a inclusão de todos os trabalhadores ao seu serviço.

2 — Os impressos referidos no número anterior não poderão conter mais elementos do que os legalmente previstos para os mapas de pessoal enviados anualmente aos sindicatos e ao Ministério do Trabalho.

3 — As anomalias eventualmente detectadas nos mapas referidos no n.º 1, devem ser rectificadas nos mapas correspondentes ao segundo mês em que foram verificadas.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Proibição às instituições)

1 — É proibido às instituições:

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

- b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de violar os direitos individuais ou colectivos consignados neste contrato ou na lei;
- c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 38.<sup>a</sup> deste contrato;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir sem justa causa o trabalhador;
- h) Impor qualquer tipo de vestuário a não ser nos casos dos vigilantes e guardas, porteiros, motoristas e contínuos, por a natureza das suas funções aconselhar o uso de vestuário adequado.

2 — A violação do disposto no número anterior constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infracção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Deveres das instituições)

São deveres das instituições:

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)

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

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade;

- b) Quando as julgue ilegítimas;
- c) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- d) Quando da sua execução possa requear prejuízos que suponha não terem sido previstos;
- e) Quando violem as directivas emanadas da estrutura sindical.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

#### 1 — São deveres dos trabalhadores:

- a) Estar no seu local de trabalho de modo a iniciar este último à hora fixada e a atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 51.<sup>a</sup>;
- b) Exercer de forma diligente, leal e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da deontologia da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas e instruções ofendam os seus direitos e garantias;
- c) Guardar sigilo profissional, sem prejuízo do exercício do direito do controle de gestão;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenham de privar;
- e) Velar pela conservação dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardando o desgaste pelo uso normal, acidentes e riscos da profissão;
- f) Quando colocados em funções de direcção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respectiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;
- g) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente contrato colectivo de trabalho.

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Cooperativas de bancários)

A solicitação dos sindicatos dos bancários, as instituições poderão dispensar, por período determinado, trabalhadores para a colaboração no lançamento e funcionamento de cooperativas de interesse geral para os bancários e apoiadas pelos referidos sindicatos.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Medicina do trabalho)

1 — As instituições são obrigadas à criação e manutenção de serviços privativos de medicina do trabalho, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 47 511, e no Decreto n.º 47 512, ambos de 25 de Janeiro de 1967.

2 — Os serviços de medicina do trabalho funcionarão nos termos e terão as atribuições definidas pelos diplomas referidos no n.º 1 desta cláusula.

3 — Por força do disposto nos números anteriores, aos trabalhadores serão assegurados, nomeadamente, os seguintes direitos:

- a) Os serviços de medicina do trabalho não poderão exercer a fiscalização das ausências ao serviço por parte dos trabalhadores, seja qual for o motivo que as determine;
- b) A instituição ou quem a represente na direcção ou fiscalização do trabalho, em caso de doença súbita, ou de acidente de trabalho do trabalhador, assegurará os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos à vítima, bem como o transporte mais adequado para tais efeitos;
- c) Sem prejuízo do cumprimento das disposições legais sobre exames periódicos e ocasionais, os trabalhadores que exerçam habitualmente a sua actividade em locais subterrâneos serão obrigatoriamente inspecionados, pelo menos, uma vez por ano;
- d) Sempre que o solicitem, os trabalhadores serão submetidos a exame dos serviços médicos do trabalho, com o fim de verificar se se encontram em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respectivas funções, devendo recorrer-se, para efeito de exames complementares e de meios auxiliares de diagnóstico que se tornem necessários, à estrutura dos Serviços de Assistência Médico-Social — SAMS, ou similares, de acordo com as disponibilidades técnicas destes, mediante requisição e pagamento pelas instituições das despesas referentes aos serviços prestados.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Higiene, salubridade e segurança no trabalho)

1 — As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores correctas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, protecção colectiva e individual dos trabalhadores, tendo por objectivo atingir a adaptação do trabalho à fisiologia humana e dos trabalhadores aos diferentes serviços.

2 — As normas que dão satisfação ao disposto no n.º 1 constam do Regulamento de Higiene e Segurança no Trabalho publicado em anexo a este contrato e que dele faz parte integrante, tendo por objectivo estabelecer as condições ideais que proporcionem um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Acidentes de trabalho e doenças profissionais)

1 — Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base da retribui-

ção que, a todo o momento, corresponder à do nível do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença.

2 — Em caso de incapacidade temporária absoluta, o trabalhador terá direito a uma indemnização igual a 2/3 da retribuição ou à que resultar da aplicação do regime de doença previsto neste contrato, se for superior.

3 — Em caso de incapacidade temporária parcial, o trabalhador tem direito a uma indemnização equivalente a 2/3 da redução sofrida na sua capacidade geral de ganho; se, todavia, se apresentar ao serviço enquanto a incapacidade temporária durar, a instituição deverá ocupá-lo em funções compatíveis com o seu estado e pagar-lhe a retribuição que auferia no dia do acidente.

4 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, o trabalhador terá direito a uma pensão vitalícia igual a 80 % da retribuição, 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 contrato para os casos de invalidez.

5 — Em caso de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, o trabalhador terá direito a uma pensão vitalícia compreendida entre 1/2 e 2/3 da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra actividade compatível.

6 — Em caso de incapacidade permanente parcial, o trabalhador terá direito a uma pensão vitalícia correspondente a 2/3 da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

7 — Havendo transferência de responsabilidade por acidentes de trabalho e de doenças profissionais para uma seguradora, a instituição assegurará as prestações a que aludem os n.ºs 2 e 3 e o trabalhador reembolsá-la-á na medida das indemnizações a cargo da companhia de seguros, na altura do seu pagamento.

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

9 — Será garantida uma indemnização de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 no anexo II, a favor daqueles que nos termos da lei a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1 — A instituição não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, dentro da mesma

localidade, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — A instituição não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora da mesma localidade, se este manifestar discordância fundamentada, salvo se a transferência resultar de mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3 — Para os efeitos previstos no número anterior a instituição deve comunicar a transferência com a antecedência mínima de 45 dias.

4 — Quando a transferência resulte de mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na alínea a) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 128.<sup>a</sup>, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

5 — A instituição custeará sempre as despesas directamente impostas pela transferência feitas pelo trabalhador e pelas pessoas que com ele coabitam ou estejam a seu cargo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

(Prioridade no preenchimento de vagas e novos postos de trabalho)

1 — No preenchimento de vagas e novos postos de trabalho, reunidos os requisitos de competência para o lugar, atender-se-á à seguinte hierarquia de factores:

- a) Lazões de saúde, devidamente comprovados, do próprio trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar;
- b) Residência do agregado familiar do trabalhador na localidade para onde a transferência é solicitada, desde que tal agregado seja predominantemente sustentado pelo mesmo trabalhador e daí resulte uma situação económica precária;
- c) Cônjuge que exerça a profissão, sem possibilidade de transferência, na localidade solicitada ou zona próxima;
- d) Necessidade comprovada de assistência à família;
- e) Residência do trabalhador na localidade para onde foi solicitada a transferência;
- f) Necessidade comprovada de continuar os estudos;
- g) Residência dos ascendentes do 1.º grau, próprios ou do cônjuge, no concelho da localidade para onde pretende transferir-se;
- h) Naturalidade do trabalhador.

2 — No caso de não ser atendido o factor de preferência referido na alínea a) do número anterior, poderá o trabalhador requerer uma junta médica nos termos da cláusula 142.<sup>a</sup>

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

4 — Sem prejuízo do disposto no número anterior terá preferência o trabalhador que reúna o maior número de factores.

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

6 — O dolo ou má fé na fundamentação do pedido determina a anulação da transferência efectuada.

7 — Os pedidos de transferência devem ser apresentados por escrito e em cada instituição haverá um registo desses pedidos, que poderá ser consultado por qualquer trabalhador.

8 — Para o preenchimento das vagas ou postos de trabalho referidos nesta cláusula deverão as instituições ter em conta o aproveitamento dos recursos humanos existentes no sector.

9 — Sempre que um trabalhador seja transferido de uma instituição para outra, serão-lhe garantidos todos os direitos que tenha adquirido ao abrigo do presente contrato.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

1 — No caso de encerramento temporário do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou diminuição da respectiva laboração por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta, o trabalhador mantém o direito ao lugar e à retribuição sem prejuízo de quaisquer outros direitos ou garantias.

2 — Do valor da retribuição a satisfazer pela instituição, ao abrigo do número anterior, deverá deduzir-se tudo o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra actividade remunerada que exerça enquanto o impedimento subsistir, salvo se já anteriormente exercia essa actividade, com autorização da instituição.

3 — O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à instituição ou por razões do interesse desta ou do sector.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Encerramento definitivo do estabelecimento)

Nos casos de encerramento definitivo do estabelecimento por motivos de interesse da instituição ou do sector, os trabalhadores abrangidos serão integrados noutro estabelecimento da mesma ou de outra instituição, sempre que possível de acordo com as suas preferências e sem prejuízo de quaisquer direitos ou garantias.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Transmissão do estabelecimento)

1 — A posição que dos contratos de trabalho decorre para a instituição transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho houver cessado nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele, noutro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 38.<sup>a</sup>

2 — O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos 6 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3 — Para os efeitos do n.º 2 deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos, sob pena de ter de responder por eles se forem reclamados nos 15 dias posteriores à transmissão do estabelecimento.

4 — O disposto no presente artigo é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

### CAPÍTULO IV

#### Prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Modo de prestação de trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Competência das instituições)

1 — Dentro dos limites deste contrato e da lei, compete à instituição fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2 — A instituição poderá elaborar regulamentos internos, que serão enviados aos serviços competentes do Ministério do Trabalho para aprovação e simultaneamente aos sindicatos para conhecimento.

3 — Dos regulamentos internos constarão normas de organização e disciplina do trabalho, dentro dos limites deste contrato e da lei.

4 — A instituição dará publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, depois de aprovados, afixando-os em local visível do estabelecimento a que respeitem e ainda distribuindo um exemplar a cada trabalhador abrangido e enviando cópia aos sindicatos respectivos.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Regime geral de prestação do trabalho)

1 — Os trabalhadores ficarão sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores cujas funções devam ser exercidas ao abrigo dos regimes especiais constantes deste contrato ou para cujo exercício seja suficiente tempo parcial.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Contrato de trabalho a prazo)

1 — São proibidos os contratos a prazo, a não ser para:

- a) Ocorrer a necessidades extraordinárias e imprevisíveis de trabalho temporário e concretamente definido;
- b) Obviar a casos de doença, férias ou outros impedimentos semelhantes de trabalhadores cujas tarefas não possam ou não devam, na medida em que haja ofensa dos seus direitos e garantias, ser executadas por trabalhadores em efectividade de funções.

2 — Uma cópia dos contratos celebrados nos termos do número anterior será enviada ao sindicato respectivo, nos 15 dias imediatos ao início da prestação do trabalho.

3 — Os contratos celebrados nos termos desta cláusula ficam sujeitos às disposições deste contrato na parte aplicável.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Processo individual)

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

2 — Se o trabalhador transitar para outra instituição, o seu processo será também transferido.

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

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Substituições)

1 — Quando um trabalhador com funções de chefia fique temporariamente impedido de as desempenhar, a instituição deverá proceder à sua substituição por, outro trabalhador, com observância do disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>

2 — Não é permitida a acumulação de cargos de chefia, salvo para ocorrer a necessidades imprevisíveis de substituição de trabalhadores, não podendo os períodos de acumulação exceder 120 e 60 dias, conforme se trate ou não de cargos de direcção, e sem prejuízo do disposto na cláusula 8.<sup>a</sup>

## SECÇÃO II

### Duração do trabalho

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Períodos normais de trabalho)

1 — Salvo o disposto no número seguinte, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de 7 e 35 horas, respectivamente.

2 — Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de 40 horas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho de menores)

1 — O período normal de trabalho dos menores será reduzido em 1 hora por dia, destinada à frequência de estabelecimentos de ensino ou à preparação de exames, desde que tenham tido aproveitamento escolar no último ano lectivo frequentado.

2 — Considera-se aproveitamento escolar para efeitos do n.º 1 a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que integram o respectivo ano lectivo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1 — O horário de trabalho diário é das 8 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos, com intervalo das 12 às 13 horas.

2 — O período de abertura ao público é das 8 horas e 30 minutos às 11 horas e 45 minutos e das 13 às 14 horas e 45 minutos.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Intervalos de descanso)

1 — O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de 1 hora para almoço e descanso.

2 — Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período estabelecido no n.º 1 da cláusula 50.<sup>a</sup>, retomarão o serviço com igual atraso.

3 — Salvo o disposto neste contrato, existirá sempre um intervalo para descanso de 30 minutos por cada período de 5 horas consecutivas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho extraordinário.

4 — A instituição pode conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho, salvo se tiverem sido pedidos pelos trabalhadores.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Isenção de horário de trabalho)

1 — Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores com funções específicas ou de enquadramento e todos aqueles cujas funções o justifiquem.

2 — A isenção de horário de trabalho carece de prévia autorização dos serviços competentes do Ministério do Trabalho, mediante requerimento da instituição e ouvida a comissão de trabalhadores, nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro.

3 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho serão acompanhados da declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a 1 hora de trabalho extraordinário por dia, no caso de, em média, não excederem de 1 hora o seu período normal de trabalho diário; de outra forma, a remuneração adicional não será inferior à correspondente a 2 horas de trabalho extraordinário por dia.

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

6 — O pagamento da retribuição adicional é devido até 3 meses depois da isenção terminada, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com a antecedência de 3 meses da não renovação do pedido de isenção.

#### Cláusula 53.ª

##### (Trabalho nocturno)

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

2 — Não é permitido o trabalho nocturno a menores.

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

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência nocturna de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores, que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

4 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho extraordinário nocturno.

#### Cláusula 54.ª

##### (Trabalho extraordinário)

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

2 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado:

- a) Quando a instituição tenha de fazer face a acréscimos ocasionais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;
- b) Quando se verifiquem casos de força maior;
- c) Quando a instituição esteja na iminência de sofrer prejuízos importantes.

3 — As instituições comunicarão às comissões sindicais, secções sindicais ou delegado sindical, conforme os casos, a prestação de trabalho extraordinário e as razões que o justificam.

4 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário a menores.

5 — É proibida a prestação de trabalho extraordinário no intervalo para almoço e descanso.

6 — É legítima a recusa, pelos trabalhadores, de prestar trabalho extraordinário sempre que não sejam cumpridos os condicionalismos previstos no n.º 2.

7 — São motivos atendíveis para a dispensa de trabalho extraordinário:

- a) Participação na vida sindical;
- b) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- c) Frequência de estabelecimentos de ensino ou preparação de exames;
- d) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- e) Gravidez;
- f) Outros motivos não previstos nas alíneas anteriores que, ouvidas as estruturas representativas dos trabalhadores, se considerem atendíveis.

8 — Recusada injustificadamente a dispensa pela instituição, o trabalhador pode eximir-se a prestar trabalho extraordinário.

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

#### Cláusula 55.ª

##### (Limite máximo de horas de trabalho extraordinário)

1 — Cada trabalhador não poderá prestar trabalho extraordinário em mais de 50 dias por ano e, em cada dia, mais de 2 horas.

2 — A nível global da instituição não poderá ser ultrapassado o total anual de horas de trabalho extraordinário correspondente a 20 % do máximo possível, se todos atingissem o número de horas previsto no número anterior.

3 — As instituições deverão possuir, no local de trabalho, um registo de horas de trabalho extraordinário, onde, antes do seu início e imediatamente após o seu termo, farão as respectivas anotações. O trabalhador deverá rubricar o registo, podendo fazer nele as anotações que entender.

4 — As instituições fornecerão aos sindicatos, mensalmente, relação dos trabalhadores com os respectivos totais acumulados de horas extraordinárias realizadas no decurso do ano.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Regime especial de trabalho extraordinário)

É permitido o recurso ao trabalho extraordinário para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2 — O trabalho extraordinário prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior.

3 — Aos trabalhadores que prestem serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal, aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 64.<sup>a</sup>

4 — A presente cláusula só se aplica quando se verifique a impossibilidade da aplicação do disposto nas cláusulas 57.<sup>a</sup> e 60.<sup>a</sup>

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Regime geral de trabalho por turnos)

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

- a) Informática e mecanografia;
- b) Postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras;
- c) Vigilância e segurança.

2 — Poderão ser estabelecidos horários de trabalho por turnos em serviços distintos dos referidos no número anterior, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

3 — O estabelecimento destes horários dependerá de pedido de parecer prévio, especial para cada caso, ao sindicato respectivo e de autorização do Ministério do Trabalho.

4 — As instituições ficam obrigadas a requerer o parecer previsto no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 10 dias da data da entrada em vigor pretendida, a fim de

que esse parecer acompanhe o requerimento ao Ministério do Trabalho.

5 — Os horários por turnos não prejudicam o direito ao descanso semanal ao domingo e quinzenalmente ao sábado e ao domingo.

6 — Salvo o disposto na cláusula 58.<sup>a</sup>, quanto aos trabalhadores referidos na alínea c) do n.º 1 da presente cláusula, cada turno terá a duração de 6 horas consecutivas, com intervalo de 20 minutos para alimentação e descanso.

7 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

8 — Os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após o descanso semanal.

9 — No caso de os trabalhadores terem optado por turnos fixos, não poderão ser obrigados a permanecer em turnos de noite para além do período de 6 meses.

10 — Os menores não poderão efectuar turnos de noite.

11 — O desempenho de funções de membros de órgãos sociais de associações sindicais ou de instituições de segurança social ou de cooperativas do sector bancário ou de comissões sindicais, secções sindicais e de comissões de trabalhadores, é motivo atendível para não inclusão desses trabalhadores no horário de turnos.

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

- a) Necessidade de prestar assistência inadiável ao respectivo agregado familiar;
- b) Frequência nocturna de estabelecimentos de ensino;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Gravidez

13 — Os horários por turnos constarão obrigatoriamente de mapas especiais afixados em local visível do estabelecimento, com a relação actualizada dos trabalhadores abrangidos, função ou serviço que desempenham e localização do serviço.

14 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior, logo que aprovados pelo Ministério do Trabalho, aplicando-se o mesmo regime a qualquer alteração subsequente.

15 — O regime constante desta cláusula pode aplicar-se em casos de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands* por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.



#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos de vigilantes e guardas)

Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula 57.<sup>a</sup>, com excepção do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Cada turno terá a duração de 8 horas consecutivas, sem prejuízo do disposto na cláusula 92.<sup>a</sup>
- b) Os continuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só poderão retomar o serviço normal pelo menos 24 horas depois de ter cessado a substituição;
- c) Os dias de descanso semanal deverão coincidir periodicamente com o sábado e domingo, na medida do possível.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios)

1 — Aplica-se ao trabalho por turnos dos caixas do sector de câmbios do aeroporto de Lisboa e a todos os postos de câmbios que funcionem 24 horas por dia, o disposto na cláusula 57.<sup>a</sup>, com as seguintes especialidades:

- a) Cada turno terá a duração de 12 horas e 30 minutos, com um intervalo de 1 hora para refeição e descanso após as primeiras 5 horas de trabalho e um intervalo de 30 minutos no segundo período;
- b) Os turnos referidos na alínea anterior serão obrigatoriamente seguidos de 47 horas e 30 minutos de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;
- c) Os turnos são rotativos de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro noturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante 24 horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados: os 30 minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos 30 minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

2 — O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adoptado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios existentes em gares marítimas ou ferroviárias, fronteiras e aeroportos, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Horários de trabalho diferenciados)

1 — Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, poderão ser estabelecidos horários diferenciados para os trabalhadores que desempenhem as funções ou estejam colocados nos serviços seguintes:

- a) Serviço de recepção e distribuição de correio;
- b) Serviços de posições e controle de depósitos;

- c) Serviços de bolsa e de compensação;
- d) Telefonistas e encarregados de *telex*;
- e) Secretários;
- f) Claviculários e outros trabalhadores de quem dependam a abertura e fecho de casas fortes, bem como os trabalhadores necessários para o fecho do movimento diário de caixa;
- g) Continuos, porteiros, motoristas e trabalhadores dos serviços de vigilância e segurança;
- h) Enfermeiros;
- i) Electricistas, carpinteiros, canalizadores, pedreiros, pintores, mecânicos, serralheiros e outros trabalhadores de quem dependa a manutenção do equipamento e das instalações;
- j) Cozinheiros, empregados de balcão, copa e mesa e empregados administrativos de refeitórios e cantinas.

2 — Poderão ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados em serviços distintos dos referidos no número anterior, desde que se tornem necessários ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

3 — O início e cessação do horário de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelos números anteriores, sem prejuízo do disposto no número seguinte, poderão ser antecipados em meia hora ou diferidos até 2 horas, com observância de 1 hora de intervalo para almoço e descanso, que pode não ser entre as 12 horas e as 13 horas.

4 — Para os trabalhadores abrangidos pelas alíneas g) e i) do n.º 1, os horários diferenciados permitem uma oscilação máxima entre as 8 horas e as 20 horas, em 2 períodos continuos, separados por um intervalo para almoço de 1 hora, que deverá situar-se entre as 11 horas e as 15 horas.

5 — As instituições podem tornar este regime extensivo a outros trabalhadores de outros serviços, desde que a pedido destes, dentro dos limites dos números anteriores e de acordo com as conveniências que fundamentem esse pedido.

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

7 — O estabelecimento destes horários dependerá de pedido de parecer prévio, especial para cada caso, ao sindicato respectivo e de autorização do Ministério do Trabalho.

8 — As instituições ficam obrigadas a requerer o parecer previsto no número anterior, acompanhado da declaração de consentimento dos trabalhadores abrangidos, com a antecedência mínima de 10 dias da data de entrada em vigor pretendida, a fim de que esse parecer acompanhe o requerimento ao Ministério do Trabalho.

9 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no n.º 6, logo que aprovados pelo Ministério do Trabalho, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

10 — O regime constante desta cláusula pode, ainda, aplicar-se em casos de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stands*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Horários de trabalho flexíveis)

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

2 — A prática de horários flexíveis não poderá prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3 — A flexibilidade de horários poderá desenvolver-se entre as 8 horas e as 20 horas de segunda-feira a sexta-feira.

4 — A compensação das horas para o cumprimento da duração global do trabalho deverá efectuar-se dentro de cada semana nos casos em que não possa efectuar-se no próprio dia.

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

6 — A instituição enviará ao sindicato respectivo uma cópia dos mapas referidos no número anterior logo que aprovados pelo Ministério do Trabalho, o mesmo sendo aplicável a qualquer alteração subsequente.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Horário do serviço de limpeza)

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

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

3 — Em caso de necessidade de reforço dos serviços de limpeza, as instituições darão preferência à extensão do horário dos trabalhadores a tempo parcial sobre a admissão de novos trabalhadores, sem prejuízo do disposto no n.º 1.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Regime especial do Banco de Portugal)

1 — No Banco de Portugal, os trabalhadores que forem necessários para assegurar o funcionamento do serviço do tesouro ou dos serviços que se prendam com a função emissora poderão trabalhar conforme as exigências peculiares desses serviços, designadamente de modo que o seu regime de trabalho coincida com o dos serviços do Estado.

2 — O mesmo regime será aplicado aos trabalhadores do Banco de Portugal necessários para assegurar o exercício das funções, também de carácter público, de cujo desempenho está incumbido, enquanto banco central.

3 — O trabalho prestado ao abrigo desta cláusula e que exceda o horário normal de trabalho será remunerado como extraordinário.

4 — O trabalho prestado em dias diferentes dos de funcionamento normal dos restantes bancos será remunerado como trabalho prestado em dias de descanso nos termos da cláusula 95.<sup>a</sup>

5 — Aos trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, em dia de descanso semanal aplica-se o disposto no n.º 3 da cláusula 64.<sup>a</sup>

### CAPÍTULO V

#### Suspensão da prestação de trabalho

##### SECÇÃO I

##### Descanso semanal, feriados e férias

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

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

2 — Não é permitido trabalhar em dias de descanso e nos feriados previstos neste contrato, excepto:

a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, as instituições tenham sido, para esse efeito, autorizadas pelo Ministério do Trabalho;

b) Em caso de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério do Trabalho e às estruturas representativas dos trabalhadores no prazo de 48 horas.

3 — Os trabalhadores que tenham prestado serviço, total ou parcialmente, nos dias de descanso semanal têm direito aos correspondentes dias completos de descanso dentro dos 3 dias úteis imediatos.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1 — Consideram-se feriados obrigatórios os dias seguintes:

1 de Janeiro;  
Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;  
25 de Abril;  
1 de Maio;  
Corpo de Deus (festa móvel);  
10 de Junho;  
15 de Agosto;  
5 de Outubro;  
1 de Novembro;  
1 de Dezembro;  
8 de Dezembro;  
25 de Dezembro.

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

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Duração do período de férias)

1 — O período anual de férias é de 22 dias de trabalho normal, sendo irrenunciável o direito a férias e não podendo o seu gozo efectivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

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

3 — No ano de admissão e decorrido o período experimental, o trabalhador terá direito a um período de férias de 2 dias de trabalho normal por cada um dos meses completos de serviço até 31 de Dezembro desse ano, com o limite estabelecido no n.º 1 da presente cláusula.

4 — A transferência do trabalhador para outra instituição não pode prejudicar a atribuição e o gozo dos direitos previstos nesta cláusula, mas também não pode permitir que, durante o ano civil, o número de dias de férias gozadas exceda o montante máximo referido no n.º 1.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Acumulação de férias)

1 — As férias serão gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 ou mais anos, salvo o disposto no n.º 3 da cláusula anterior e neste contrato relativamente a interrupções e violação do direito de férias e ainda nos números seguintes.

2 — Terão direito a acumular férias de 2 anos:

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

d) Os trabalhadores que, exercendo a sua actividade no estrangeiro, pretendam gozá-las em Portugal.

3 — Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano até metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a instituição.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Férias dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado)

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio 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.

4 — Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar obrigatório deverão dar conhecimento à instituição da data de incorporação, logo que dela tenham conhecimento, tendo direito de gozar, antes daquela data, o período de férias já vencido ou adquirido nos termos do n.º 3 da cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição)

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

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

3 — No ano de regresso ao serviço, após o gozo de 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 70.<sup>a</sup>

##### (Férias no ano da cessação do contrato)

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a

instituição pagará a retribuição e o subsídio correspondente 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 71.<sup>a</sup>

##### (Férias seguidas ou interpoladas)

1 — As férias deverão ser gozadas sem interrupção.

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

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

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

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

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

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

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### (Alteração da marcação do período de férias)

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

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

3 — No caso de interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa da instituição, o facto deverá ser previamente comunicado, com menção dos respectivos motivos, à comissão de trabalhadores, à comissão ou secção sindical ou aos delegados sindicais, pela ordem indicada.

4 — A alteração ou interrupção do período de férias por motivo de interesse da instituição nunca poderá implicar a marcação desse período ou do

tempo restante fora dos meses referidos no n.º 1 da cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

5 — A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### (Diferimento do início do período de férias)

O início do período de férias será diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivos que não lhe sejam imputáveis, observando-se, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 77.<sup>a</sup>

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### (Afixação e envio do mapa de férias)

1 — As instituições remeterão ao sindicato respectivo e afixarão nos locais de trabalho, até 31 de Março de cada ano, o mapa onde conste o período de férias de cada trabalhador.

2 — As alterações previstas na cláusula 73.<sup>a</sup> serão afixadas nos locais de trabalho e comunicadas, de imediato, ao sindicato respectivo.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### (Férias do agregado familiar)

1 — Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar que se encontrem ao serviço da mesma instituição têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 72.<sup>a</sup> e dos interesses dos demais trabalhadores.

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

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Interrupção de férias)

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

2 — O trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia do início do evento, bem como do seu

termo, podendo a instituição exigir a prova do facto comunicado.

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

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

5 — No caso do número anterior, os dias de férias por gozar que excedam o número de dias contados entre o reinício das férias e o termo do ano civil em que este se verifique serão 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 80.ª

#### Cláusula 78.ª

(Violação do direito a férias)

A instituição que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias que este deixou de gozar.

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

### SECÇÃO II

#### Faltas

#### Cláusula 79.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 80.ª

(Tipos de faltas)

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — São consideradas faltas justificadas:

- a) 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes, por altura do casamento;
- b) 2 dias seguidos ou alternados, a utilizar no prazo de 10 dias, por nascimento de filhos;
- c) 5 dias seguidos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, pais e filhos adoptivos, padrasto e madrastra, enteados, sogros, genros e noras;
- d) 2 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 1 dia de trabalho por cada doação;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- g) O tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários dos sindicatos ou às comissões de trabalhadores apresentem 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 dos sindicatos e para as comissões de trabalhadores ou de candidatos para os órgãos locais ou de empresa, dos sindicatos;
- h) 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;
- i) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do agregado familiar do trabalhador;
- j) O tempo indispensável ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;
- l) As dadas ao abrigo do disposto na cláusula 35.ª;
- m) As prévia ou posteriormente autorizadas pela instituição.

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 h) 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 todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

(Comunicação e prova das faltas)

1 — As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição com a maior antecedência possível.

2 — Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3 — A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

5 — Nas diligências que eventualmente efectue para confirmar a justificação apresentada, a instituição não pode violar o direito à reserva da intimidade da vida privada do trabalhador.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

(Efeitos das faltas justificadas)

1 — As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto 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 de instituição de previdência em que esteja inscrito.

3 — Sempre que se verificar a situação referida no número anterior, a instituição adiantará ao trabalhador a retribuição a que teria direito se não estivesse com baixa, devendo este entregar à instituição a totalidade dos subsídios recebidos da Previdência.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

(Efeitos das faltas injustificadas)

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

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

(Efeitos das faltas no direito a férias)

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

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, 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.

### SECÇÃO III

#### Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

(Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador)

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

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

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

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

5 — Os trabalhadores cujo contrato se encontre suspenso figurarão nos mapas a que se refere o n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>, com menção expressa da situação em que se encontrem, e contarão para os efeitos da cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

(Verificação de justa causa de rescisão durante a suspensão)

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

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

(Regresso do trabalhador)

1 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, informar por escrito a instituição desse facto e do dia em que, nos 15 dias subsequentes, pretende retomar o serviço, salvo nos casos de doença, em que terá de regressar no dia imediato ao da alta. Em qualquer dos casos, o trabalhador retomarà o lugar que anteriormente ocupava.

2 — A falta de informação tempestiva pelo trabalhador do fim do impedimento, salvo por razões que não lhe sejam imputáveis, determina a caducidade do contrato.

3 — A falta de tempestiva apresentação ao serviço coloca o trabalhador em regime de faltas.

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1 — Ao trabalhador pode ser concedida, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar e o período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição o trabalhador figurará no mapa a que se refere o n.º 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>

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

### CAPÍTULO VI

#### Retribuição

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### (Definição de retribuição)

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

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

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

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

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### (Classificação da retribuição)

1 — Para efeitos deste contrato entende-se por:

- a) Retribuição de base, a prevista no anexo II para cada nível dos diversos grupos;
- b) Retribuição mínima mensal, a retribuição de base acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;
- c) Retribuição mensal efectiva, a retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2 — A retribuição mensal efectiva compreende:

- a) A retribuição de base;
- b) As diuturnidades;
- c) Os subsídios de função previstos neste contrato;
- d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste contrato.

3 — Não se consideram, para os efeitos do número anterior, as remunerações devidas a título de:

- a) Trabalho extraordinário;
- b) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outras equivalentes;
- c) Subsídios infantil e de estudos;
- d) Subsídio de almoço.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### (Tempo e forma de pagamento)

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

2 — Com o acordo do trabalhador, a instituição poderá efectuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito bancário, à ordem daquele.

3 — No acto de pagamento da retribuição a instituição deve entregar ao trabalhador documento onde conste o seu nome completo, grupo e nível de retribuição, número de inscrição na caixa de previdência, se for caso disso, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho extraordinário ou nocturno e em dias de descanso ou feriados, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### (Retribuição de vigilantes e guardas)

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho iguais aos fixados na cláusula 48.<sup>a</sup>, n.º 2, serão remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### (Cálculo da retribuição horária e diária)

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

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

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 94.<sup>a</sup>

##### (Retribuição de trabalho nocturno)

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

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

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### (Retribuição de trabalho extraordinário e em dias de descanso semanal e feriados)

1 — O trabalho extraordinário prestado em dia normal será retribuído nos termos seguintes:

##### a) Diurno:

Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;

Segunda hora e subseqüentes — retribuição/hora acrescida(s) de 75 % = 175 %;

##### b) Nocturno:

Primeira hora — retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;

Segunda hora e subseqüentes — retribuição/hora acrescida(s) de 118,75 % = 218,75 %;

2 — Sempre que o trabalho extraordinário se prolongue para além das 20 horas e 30 minutos, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do previsto no n.º 1 da cláusula 101.<sup>a</sup>

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

$$2 \times Rhn \times T$$

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

4 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados que exceda 7 horas por dia dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efectiva:

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

sendo  $Rhn$  = valor da retribuição da hora normal e  $T$  = número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das 7 horas.

5 — Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 101.<sup>a</sup> e se o trabalho se prolongar para além das 20 horas e 30 minutos terá direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### (Retribuição durante o serviço militar)

O trabalhador, enquanto durar o serviço militar para que tiver sido extraordinariamente convocado, receberá da instituição a diferença entre a retribuição anual que auferiria e a remuneração que pelas competentes autoridades por qualquer forma lhe for paga.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### (Trabalhadores estrangeiros)

Na ocupação de trabalhadores estrangeiros será obrigatoriamente observada a igualdade de tratamento, em particular no tocante à retribuição e outros benefícios económicos, relativamente a trabalhadores portugueses que nas instituições tenham categoria e funções idênticas.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### (Retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial)

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

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### (Retribuição e subsídio de férias)

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

2 — Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito ser-lhe-á liquidado  $\frac{1}{22}$  da retribuição mensal efectiva, a título de subsídio de férias.

3 — Sem prejuízo do número seguinte, o valor do subsídio de férias será sempre o da maior retribuição mensal efectiva que ocorrer no ano do gozo das férias.

4 — A retribuição e o subsídio de férias serão pagos de uma só vez e antes do seu início.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1 — Independentemente do tempo de serviço, todos os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição efectiva, que se vence no dia 15 de Dezembro e será pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de Novembro.

2 — Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado ao abrigo da cláusula 88.<sup>a</sup>, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano, salvo se já estiver ao serviço na data do vencimento do subsídio.



3 — 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 número anterior.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de almoço)

1 — A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efectivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a 0,7 % do nível 6, pagável mensalmente.

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

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

4 — As faltas dos trabalhadores quando em serviço do sindicato ou das comissões de trabalhadores, devidamente comprovadas por estas entidades, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

5 — Nas instituições com refeitório e cantinas que sirvam refeições, o preço médio destas não pode ser inferior ao estabelecido no n.º 1.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

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

- a) 1 diuturnidade igual a 6 % do nível 3 por cada 5 anos de serviço efectivo contados desde a data da sua admissão;
- b) Diuturnidades iguais a 6 %, 7 %, 8 %, 9 % e seguintes, no valor resultante desta última percentagem, calculadas sobre o nível do trabalhador e contadas por cada 5 anos de permanência nesse nível, salvo o disposto no n.º 5.

2 — O regime de diuturnidades previsto na alínea a) do número anterior é limitado a 7 diuturnidades.

3 — Cabe ao trabalhador a escolha do regime de diuturnidades, não podendo, no entanto, mudar de regime antes de decorrido 1 ano após a última escolha.

4 — Para efeitos de contagem do tempo para aplicação da alínea a) do n.º 1 serão utilizados os critérios definidos na cláusula 16.<sup>a</sup>

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

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

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

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Despesas com deslocações)

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

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

- a) Será pago pela instituição o preço da viagem;
- b) Nas viagens por avião será utilizada a classe turística;
- c) Nas viagens por comboio ou via marítima será utilizada a 1.<sup>a</sup> classe;
- d) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição pagá-lo-á, por quilómetro, de acordo com a seguinte fórmula, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram a eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado:  $0,27 \times \text{preço da gasolina super}$ ;
- e) Só poderão ser efectuadas deslocações em automóvel do trabalhador mediante acordo prévio entre este e a instituição.

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

4 — As despesas de alimentação e as restantes despesas ordinárias serão cobertas por uma ajuda de custo diário do seguinte valor:

- a) Em território português ..... 1 500\$00
- b) No estrangeiro e em Macau ..... 5 000\$00

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

6 — Nas deslocações diárias que impliquem apenas uma refeição será sempre pago o almoço ou o jantar desde que a chegada se verifique, respectivamente, depois das 13 ou das 20 horas, sendo para o efeito abonada uma ajuda de custo no valor de 400\$.

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

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

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

10 — Os trabalhadores em deslocação para fora da localidade em que se situa o respectivo local de trabalho beneficiarão de um seguro de acidentes pessoais de valor igual a 8 vezes a remuneração anual fixada para o nível 10 no anexo II.

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

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### (Acréscimo a título de falhas)

1 — Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa ou caixa-móvel terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um abono para falhas de quantitativo mensal correspondente a 14 % da retribuição do nível 5 do anexo II.

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

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

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

5 — Os cobradores terão direito a um abono para falhas de montante igual ao previsto no n.º 1 desta cláusula.

6 — Os trabalhadores que desempenharem acidentalmente as funções de cobrador terão direito a uma retribuição especial, por dia ou fracção, de 0,85 % do nível 3, não lhes podendo ser exigido outro serviço no dia completo de trabalho em que as desempenharem.

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

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno dos caixas abrangidos pela cláusula 59.<sup>a</sup>)

1 — Os trabalhadores colocados nas situações previstas na cláusula 59.<sup>a</sup> auferirão um subsídio de turno montante de 50 % da retribuição do nível 6.

2 — O subsídio referido no número anterior engloba o pagamento devido pelo trabalho prestado em sábados, domingos e feriados, bem como o trabalho prestado no período nocturno.

3 — O subsídio previsto no n.º 1 conta para efeitos de cálculo do subsídio de férias, desde que, à data do início destas, os trabalhadores se encontrem a prestar serviço em regime de turnos.

## CAPÍTULO VII

### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### (Horário do trabalhador-estudante)

1 — Os trabalhadores-estudantes têm direito à flexibilidade do seu horário de trabalho para a frequência das aulas e inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — A flexibilidade prevista no n.º 1 não poderá determinar o início da prestação de trabalho antes das 8 horas.

3 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto nos números anteriores, o trabalhador-estudante será dispensado até 6 horas semanais sem perda de retribuição ou qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4 — Havendo acordo entre os trabalhadores e a instituição, atentos os interesses e direitos dos trabalhadores-estudantes e o normal funcionamento das empresas ou serviços, poderá aquele optar entre a flexibilidade de horário ou a dispensa até 6 horas semanais.

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

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

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### (Marcação de férias)

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

2 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 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 108.<sup>a</sup>

##### (Prestação de exames ou provas de avaliação)

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

- a) Por cada disciplina, 2 dias para a prova escrita, mais 2 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 4 dias por disciplina e ano lectivo, não seja ultrapassado este limite, nem o limite máximo de 2 dias por cada prova, observando-se em tudo o mais o disposto nas alíneas anteriores.

2 — O trabalhador-estudante poderá optar, em alternativa ao regime previsto nas alíneas do número anterior, pelo direito a faltar 2 dias úteis por disciplina até ao máximo de 10 por ano, para preparação de provas de avaliação de conhecimentos ou exames, os quais podem ser utilizados, quer para uma só disciplina, quer para todas ou para o conjunto de algumas delas, mais 1 dia para prestação de cada exame, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

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

#### Cláusula 109.<sup>a</sup>

##### (Subsídio a trabalhadores-estudantes)

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

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

3 — Salvo o disposto no número seguinte, as instituições concederão aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio de estudo no montante mensal de 3 % do nível 3.

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

#### Cláusula 110.<sup>a</sup>

##### (Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes)

1 — Para beneficiar das regalias estabelecidas nas cláusulas anteriores incumbe ao trabalhador-estudante:

- a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ciclo preparatório ou do ensino secundário técnico ou liceal, ou do curso complementar do ensino secundário ou de curso especializado ou superior;
- b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar em cada ano.

2 — Para poder continuar a usufruir das regalias atrás referidas deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

3 — Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas 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 ou impedimento legal.

4 — Tratando-se de cursos especializados ou cursos superiores, as regalias previstas na cláusula 109.<sup>a</sup> só são atribuídas se a instituição reputar aqueles cursos de interesse para o serviço.

### CAPÍTULO VIII

#### Sanções e regime disciplinar

##### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### (Âmbito de aplicação)

As infracções disciplinares ficam sujeitas ao disposto no presente capítulo.

##### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

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

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

##### Cláusula 113.<sup>a</sup>

##### (Prescrição)

1 — A infracção disciplinar prescreve ao fim de 1 ano, a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

2 — O processo disciplinar deve iniciar-se nos 30 dias úteis subsequentes àquele em que a instituição

ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção e do presumível infractor.

3 — A instauração do processo disciplinar interrompe o prazo estabelecido no n.º 1 desta cláusula.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

(Sanções aplicáveis)

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

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Interrupção do contrato de trabalho até 180 dias, com garantia do regresso ao lugar findo esse período;
- f) Despedimento com justa causa.

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

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

4 — O período de interrupção a que se refere a alínea e) do n.º 1 não conta para quaisquer efeitos previstos neste contrato.

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

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

#### Cláusula 115.<sup>a</sup>

(Registo e comunicação de sanções)

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

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

3 — Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornecerá ao sindicato de que ele seja sócio nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

(Instrutor)

1 — Quando mandar instaurar um processo disciplinar, o órgão de gestão nomeará um instrutor

que pode não pertencer aos quadros da instituição e, se pertencer, não deverá estar a desempenhar funções de ascendência hierárquica directa sobre o arguido.

2 — O instrutor pode escolher secretário da sua confiança.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

(Suspensão preventiva)

O órgão de gestão pode suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar manifestamente inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

(Inquérito preliminar)

1 — O processo disciplinar inicia-se por um inquérito preliminar, destinado a verificar os elementos que indiciem a prática da infracção pelo presumível infractor.

2 — As declarações e os depoimentos serão reduzidos a auto e assinados ou apenas sumariamente anotados, consoante o instrutor entender mais conveniente.

3 — O inquérito preliminar terá a duração máxima de 15 dias úteis, a contar da nomeação do instrutor.

4 — Concluído o inquérito, o instrutor elaborará, no prazo de 3 dias úteis, um relatório no qual fará a descrição sumária das diligências efectuadas e dos resultados obtidos.

5 — Os elementos reunidos ao longo do inquérito e o relatório a que se refere o número anterior não podem servir de base à decisão condenatória.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

(Arquivamento do processo)

1 — Se o instrutor entender que os factos constantes dos autos não constituem infracção disciplinar, que não foi o arguido o agente da infracção ou que não é exigível responsabilidade disciplinar por virtude de prescrição ou outro motivo, declará-lo-á no relatório referido no n.º 4 da cláusula anterior.

2 — O relatório será imediatamente entregue pelo instrutor ao órgão de gestão com a proposta de arquivamento do processo.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

(Nota de culpa)

1 — Se o processo houver de prosseguir, quer por decisão do próprio instrutor, quer no caso referido na cláusula anterior, por deliberação do órgão de gestão, o instrutor elaborará nota de culpa.

2 — Na nota de culpa serão indicados o infractor, os factos que lhe são imputados, as disposições legais ou contratuais indiciariamente infringidas, o rol de testemunhas e mais elementos de prova.

3 — A nota de culpa será elaborada conjuntamente com o relatório referido no n.º 4 da cláusula 118.<sup>a</sup>, salvo no caso previsto na cláusula 119.<sup>a</sup>, em que será elaborada no prazo de 3 dias úteis a contar da deliberação do órgão de gestão.

4 — A nota de culpa será reduzida a escrito e feita em duplicado.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### (Notificação da nota de culpa)

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

2 — 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.

3 — 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.

4 — A presunção do n.º 3 só poderá ser ilidida pelo notificado quando o facto da recepção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efectiva dessa recepção.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### (Defesa do arguido)

1 — No prazo de 15 dias úteis, a contar da notificação da nota de culpa, poderá o arguido apresentar a sua defesa, por escrito, e requerer as diligências que repare necessárias à descoberta da verdade.

2 — Com a defesa devem ser apresentados o rol de testemunhas e mais elementos de prova.

3 — O número de testemunhas a apresentar não pode ultrapassar 10, quer para o arguido, quer para a instituição, considerando-se não escritos os nomes excedentes, e sobre cada facto não podem ser ouvidas mais do que 3.

4 — O prazo para a apresentação da defesa e o número das testemunhas a ouvir poderão ser excedidos a pedido fundamentado do arguido, quando se torne necessário a um adequado exercício do direito de defesa ou por iniciativa do instrutor para o conveniente apuramento da verdade.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### (Instrução)

1 — O arguido tem direito de assistir aos actos de instrução.

2 — A instrução deve estar concluída no prazo de 30 dias úteis a contar da apresentação da defesa, podendo este prazo ser prorrogado no interesse da descoberta da verdade.

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### (Relatório final)

1 — Finda a instrução do processo, o instrutor elaborará, no prazo de 15 dias úteis, um relatório completo e conciso, onde conste a existência material das faltas, a sua qualificação e gravidade e as disposições legais ou contratuais presumivelmente infringidas ou a proposta para que os autos se arquivem por ser insubsistente a acusação.

2 — Ao arguido será sempre enviada cópia do relatório final e conclusões e ser-lhe-á concedida vista do processo para se pronunciar, por escrito, para o que será notificado nos termos da cláusula 121.<sup>a</sup>

3 — A alegação escrita do arguido sobre o relatório será apresentada no prazo de 10 dias úteis a contar da sua notificação.

4 — Quando os factos constantes do relatório sejam susceptíveis de determinar o despedimento, uma cópia do processo será entregue à comissão de trabalhadores, para que esta, no prazo de 5 dias úteis a contar daquele em que a cópia lhe seja entregue, se pronuncie em parecer fundamentado.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### (Decisão e execução da sanção)

1 — Findos os prazos estabelecidos nos n.ºs 3 ou 4 da cláusula anterior, conforme o caso, o processo será entregue ao órgão de gestão, que proferirá a decisão final.

2 — A decisão será tomada no prazo de 30 dias úteis a contar da recepção do processo.

3 — A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos 60 dias subsequentes à decisão, mas se à data desta o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado ou ao abrigo da cláusula 88.<sup>a</sup> 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 126.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste contrato, não devesse obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções nos corpos sociais de associações sindicais ou ins-

tuições de segurança social ou de delegados sindicais;

- d) Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
- e) Participar ao seu sindicato, à Inspeção 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 contrato por parte da instituição;
- f) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até 6 meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e) e f) do número anterior, ou até 1 ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição.

3 — Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do n.º 1, é de 5 anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

#### Cláusula 127.ª

(Nulidade de sanções)

São nulas as sanções:

- a) Aplicadas sem observância do disposto nas cláusulas 113.ª, 114.ª e 118.ª a 125.ª deste contrato;
- b) Que sejam consideradas abusivas.

#### Cláusula 128.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 instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos seguintes:

- a) Se a sanção constitui 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.

3 — Enquanto não se verificar a integração prevista na cláusula 141.ª e em relação aos estabelecimentos bancários junto dos quais não funcione qualquer instituição de segurança social, as indemnizações determinadas nos termos da alínea a) do número anterior terão um acréscimo de 50 %.

#### Cláusula 129.ª

(Suspensão do despedimento)

Quando o trabalhador seja despedido e o parecer da comissão de trabalhadores tenha sido contrário ao despedimento, o trabalhador poderá, no prazo de 3 dias a contar da notificação da decisão, requerer judicialmente a suspensão desta, nos termos da lei.

### CAPÍTULO IX

#### Prescrição, regime de prova e privilégio dos créditos

##### Cláusula 130.ª

(Prazo de prescrição)

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

##### Cláusula 131.ª

(Prova dos créditos)

Os créditos resultantes de indemnização por violação do direito a férias, pela aplicação de sanções abusivas ou pela prestação de trabalho extraordinário, vencidos há mais de 5 anos, só podem ser provados por documento idóneo.

#### Cláusula 132.<sup>a</sup>

##### (Privilégios creditórios)

Os créditos previstos neste capítulo gozam dos privilégios consignados na lei civil.

### CAPÍTULO X

#### Formação profissional

#### Cláusula 133.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1 — As instituições devem proporcionar aos trabalhadores bancários, com a participação activa destes, meios apropriados de formação e aperfeiçoamento profissional.

2 — Para a realização dos objectivos referidos no número anterior será criada uma estrutura de formação bancária ao serviço de todas as instituições e cujos custos serão por estas suportados na proporção do número de trabalhadores.

3 — A estrutura de formação referida no número anterior funcionará autonomamente enquanto não for integrado no Instituto de Gestão Bancária, devendo, em qualquer caso, iniciar a sua actividade 1 ano após a entrada em vigor do presente contrato.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### (Formação profissional e de base)

1 — A frequência dos cursos de formação profissional de base será obrigatória para todos os trabalhadores que venham a ser admitidos ou a ter acesso ao desempenho de tarefas especificamente bancárias e imediatamente após o seu ingresso, de modo a serem enquadrados na orgânica e funcionamento dos serviços.

2 — As horas de funcionamento dos cursos a que se refere o número anterior não excederão os máximos estabelecidos como período normal de trabalho e são consideradas como prestação de trabalho.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### (Formação permanente)

Com o fim de assegurar o desenvolvimento humano e profissional dos trabalhadores, serão criados cursos de aperfeiçoamento, reciclagem e especialização, cuja frequência deverá ter o acordo do trabalhador, bem como será possibilitada a frequência, pelos trabalhadores que possuam habilitações adequadas, de estágios de especialização que a instituição considere de interesse para o serviço.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### (Deslocações para formação)

Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade fora da localidade onde funcionem as actividades do instituto serão assegurados todos os subsídios, aju-

das de custo e garantias inerentes aos trabalhadores deslocados em serviço, nunca podendo os encargos daqui resultantes originar qualquer discriminação na frequência dos mesmos.

### CAPÍTULO XI

#### Benefícios sociais

#### SECÇÃO I

##### Segurança social

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

1 — As instituições de crédito, por si ou por serviços sociais privativos já existentes, continuarão a garantir os benefícios constantes desta secção aos respectivos trabalhadores, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de segurança social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas será garantida pelas instituições de crédito a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos neste contrato.

2 — Para efeitos da segunda parte do número anterior apenas serão considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de segurança social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos das cláusulas 16.<sup>a</sup> e 144.<sup>a</sup>

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### (Doença ou invalidez)

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

- a) Às mensalidades que lhes competirem de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo VI às retribuições fixadas no anexo II, líquidas do valor da contribuição para o Fundo de Desemprego e do imposto profissional correspondente a 13 vezes o montante de cada uma dessas retribuições;
- b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades a que tiverem direito.

2 — Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito nos termos do número anterior não poderá ser de montante inferior ao do valor ilíquido da retribuição do nível mínimo do respectivo grupo.

3 — Os trabalhadores em regime de tempo parcial terão direito às prestações referidas nos n.ºs 1 ou 2, calculadas proporcionalmente ao período normal de trabalho.

4 — Excepcionalmente e por acordo de ambas as partes, poderá o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço dependerá de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

5 — O trabalhador que completar 40 anos de serviço antes de atingir 65 anos de idade ou o que completar 35 anos de serviço tendo mais de 60 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

6 — Da aplicação do anexo VI não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais cujo pagamento se tenha iniciado.

7 — Todos os trabalhadores abrangidos pelas situações previstas nos n.ºs 1, 2 e 3 têm direito às actualizações do anexo II, quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível antes ou depois de cada actualização.

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

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1 — Às mensalidades referidas nos n.ºs 1 e 2 da cláusula anterior acrescerá o valor correspondente às diuturnidades calculadas nos termos da cláusula 102.<sup>a</sup>, considerando todo o serviço até à data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível.

2 — Os direitos previstos nesta cláusula, quanto à contagem de diuturnidades, são extensivos aos trabalhadores que se encontram já em situação de invalidez ou invalidez presumível, mas com efeitos desde 1 de Junho de 1980.

#### Cláusula 140.<sup>a</sup>

##### (Verificação do estado de invalidez)

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 serviço.

#### Cláusula 141.<sup>a</sup>

##### (Regime transitório de segurança social)

1 — É criada uma comissão formada por 2 representantes das instituições de crédito nacionalizadas, por 1 representante das demais instituições de crédito e por 3 representantes dos sindicatos signatários, com o objectivo de elaborar os estudos e projectos necessários à integração dos trabalhadores bancários no sistema de segurança social, constitucionalmente previsto.

2 — A comissão deverá apresentar no prazo de 1 ano projecto de diploma necessário a ser concretizada a integração prevista no número anterior, com respeito pelos direitos adquiridos.

3 — Enquanto não for concretizada a integração referida nos números anteriores, o trabalhador que abandonar o sector bancário, por razões que não sejam da sua iniciativa, nomeadamente o despedimento, terá direito, quando for colocado na situação de reforma por invalidez ou velhice prevista no regime de segurança social que lhe for aplicável, ao pagamento pela respectiva instituição de crédito da importância necessária a complementar a sua pensão de reforma, até ao montante que lhe corresponderia se o tempo de serviço prestado no sector bancário fosse considerado como tempo de inscrição na segurança social.

4 — Para efeitos do disposto no número anterior presume-se que há abandono do sector por iniciativa do trabalhador quando este for despedido por ter faltado injustificadamente durante 20 dias seguidos.

5 — Para efeito da contagem do tempo de serviço prestado no sector bancário, referido no n.º 3, aplica-se o disposto nas cláusulas 16.<sup>a</sup> e 144.<sup>a</sup>

6 — O regime estabelecido no n.º 3 desta cláusula só se aplica aos trabalhadores que abandonarem o sector bancário nas condições aí referidas a partir de 15 de Julho de 1982.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### (Junta médica)

1 — As juntas médicas previstas neste contrato serão compostas por 3 elementos e constituir-se-ão da seguinte forma:

- a) A parte não concordante com a situação requererá a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo conjuntamente com a indicação do médico que a representará na mesma;
- b) O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante no prazo máximo de 15 dias, a contar da recepção daquele;
- c) Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos 2 médicos representantes das partes, estes escolherão, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- d) As notificações das partes serão feitas por protocolo ou carta registada com aviso de recepção.

2 — A parte contra quem a junta médica se pronunciar pagará todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### (Falecimento)

1 — Por morte do trabalhador, as instituições concederão:

- a) Um subsídio por morte do mesmo montante do concedido pela Caixa Nacional de Pen-



sões, 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 na importância indicada no n.º 3 a favor do cônjuge sobrevivente, desde que o trabalhador à data do seu falecimento tivesse mais de 3 anos de serviço e fosse casado há mais de 1 ano. O cônjuge sobrevivente do sexo masculino apenas terá direito à pensão se estiver nas condições exigidas pela Caixa Nacional de Pensões para a sua atribuição. A pensão será mantida enquanto o cônjuge sobrevivente se mantiver no estado de viuvez, revertendo, se o trabalhador não tiver deixado cônjuge sobrevivente ou por morte deste, a favor dos filhos do trabalhador enquanto forem menores ou sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho;
- c) Um subsídio de Natal de valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência.

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

3 — As mensalidades referidas na alínea b) do n.º 1 serão iguais a 40 % da retribuição constante do anexo II, com o mínimo igual ao ordenado mínimo nacional.

4 — As actualizações do anexo II aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas actualizações.

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

#### Cláusula 144.ª

(Tempo de serviço prestado na função pública)

Aos trabalhadores colocados nas situações previstas no n.º 1 da cláusula 138.ª a partir de 1 de Junho de 1980 será contado, para efeitos de aplicação do anexo VI, o tempo de serviço prestado na função pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações.

#### Cláusula 145.ª

(Assistência médica)

1 — Enquanto não se verificar a integração dos trabalhadores bancários no Serviço Nacional de Saúde será assegurada assistência médica por um serviço de assistência médico-social, nos termos dos números seguintes.

2 — O Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) constitui uma entidade autónoma dotada

das verbas referidas no n.º 4 e é gerido pelo sindicato da área respectiva.

3 — O Serviço de Assistência Médico-Social (SAMS) proporciona aos seus beneficiários serviços e ou participações em despesas no domínio da assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

4 — Constituirão contribuições obrigatórias para o SAMS:

- a) A cargo das instituições de crédito: a verba correspondente a 5,5 % do total das retribuições efectivas dos trabalhadores e das mensalidades referidas na cláusula 138.ª, sejam ou não beneficiários de qualquer instituição de segurança social;
- b) A cargo dos trabalhadores no activo: a verba correspondente a 1 % da sua retribuição efectiva.

5 — São beneficiários do SAMS os trabalhadores em relação aos quais as instituições são obrigadas a contribuir nos termos da alínea a) do n.º 4, independentemente de filiação sindical.

6 — São igualmente beneficiários os pensionistas e os familiares dos trabalhadores referidos no n.º 5, nos termos dos regulamentos internos adoptados pelo SAMS.

7 — As instituições remeterão ao SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas no n.º 4.

## SECÇÃO II

### Regime especial de maternidade

#### Cláusula 146.ª

(Regime especial de maternidade)

1 — As trabalhadoras terão direito a faltar durante 90 dias no período de maternidade.

2 — 60 dos 90 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 mesmo.

3 — Em caso de hospitalização da criança 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 final do período.

4 — O direito de faltar no período de maternidade cessa nos casos de morte do nado-vivo, restando sempre um período de repouso de 30 dias após o parto.

5 — Nos casos de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas será de 30 dias, no máximo; dentro deste período, compete ao médico gra-

duar o período de interrupção do trabalho em função das condições de saúde da trabalhadora.

6 — 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.

7 — As faltas dadas ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 5 não poderão ser descontadas para quaisquer efeitos, designadamente férias, antiguidade ou retribuição.

#### Cláusula 147.<sup>a</sup>

##### (Aleitação)

Durante os 8 meses imediatamente posteriores à apresentação ao serviço após o parto, a trabalhadora poderá interromper o trabalho diário em 2 períodos de meia hora cada um, ou num período de 1 hora, para aleitação dos filhos, sem perda ou diminuição de quaisquer direitos.

#### Cláusula 148.<sup>a</sup>

##### (Desempenho de tarefas no período de maternidade)

É assegurado à trabalhadora, durante a gravidez e até 3 meses após o parto, o direito de não desempenhar, sem perda de quaisquer regalias, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado.

### SECÇÃO III

#### Subsídio infantil

#### Cláusula 149.<sup>a</sup>

##### (Subsídio infantil)

1 — Será atribuído aos trabalhadores um subsídio mensal por cada filho, de valor igual a 3,5 % do nível 3, nas condições dos números seguintes.

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

3 — O subsídio referido no n.º 1 será pago conjuntamente com o vencimento.

4 — O presente subsídio não é considerado retribuição para todos e quaisquer efeitos previstos neste contrato.

5 — No caso de ambos os cônjuges serem trabalhadores bancários, o subsídio referido no n.º 1 será pago àquele a quem for creditado o abono de família.

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

### SECÇÃO IV

#### Empréstimos para habitação

#### Cláusula 150.<sup>a</sup>

##### (Limite de mobilização de recursos da instituição)

Os conselhos de gestão ou administração divulgarão, para cada ano, o limite dos recursos a mobilizar para o crédito à habitação a conceder aos trabalhadores da instituição.

#### Cláusula 151.<sup>a</sup>

##### (Finalidade dos empréstimos)

1 — Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores bancários a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria.

2 — Serão concedidos empréstimos para substituição de outros em curso, em instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no n.º 1.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### (Prazo de amortização)

1 — O prazo máximo dos empréstimos será de 30 anos, mesmo nos casos de construção de habitação própria.

2 — Todo o empréstimo terá de estar liquidado até o mutuário completar 65 anos de idade.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### (Limites gerais do valor do empréstimo)

1 — O limite máximo do empréstimo a conceder é de 3500 contos, não podendo o custo da habitação ser superior a 4000 contos.

2 — O valor máximo do empréstimo será também definido pelas seguintes percentagens sobre o valor total da habitação em função do custo por metro quadrado:

- Até 20 contos por metro quadrado — 95 %;
- De 20 contos a 25 contos por metro quadrado — 90 %;
- Mais de 25 contos por metro quadrado — 85 %.

#### Cláusula 154.<sup>a</sup>

##### (Taxa de juro e outras condições)

1 — A taxa de juro é de 15 %.

2 — A taxa de juro sobre os empréstimos em curso será corrigida apenas em relação às prestações vincendas e desde que não acarrete agravamento de encargos para o mutuário.

3 — As demais condições dos empréstimos previstos nesta secção serão estabelecidas em regulamento próprio.

## CAPÍTULO XII

### Execução do contrato

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

(Princípio geral)

Cada uma das partes outorgantes compromete-se a velar pela execução do presente contrato.

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

(Infracções às cláusulas convencionais)

As infracções às cláusulas deste contrato serão punidas nos termos da lei.

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

(Cumprimento da obrigação contratual infringida)

1 — O pagamento de qualquer multa não dispensa a entidade condenada de cumprir a obrigação contratual infringida.

2 — Conjuntamente com as multas serão sempre cobradas as indemnizações devidas aos trabalhadores prejudicados.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

(Destino do produto das multas)

O produto das multas aplicadas por infracção às cláusulas deste contrato terá o destino que a lei determinar.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

(Trabalhadores da ex-JKL admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I)

1 — Os trabalhadores da ex-JKL admitidos antes de 31 de Dezembro de 1975 e que não desempenham funções do grupo I, terão direito à seguinte carreira:

- a) Ao fim de 1 ano completo de serviço, promoção ao nível 4;
- b) Ao fim de 4 anos completos de serviço ou 3 anos completos no nível 4, promoção ao nível 5;
- c) Ao fim de 9 anos completos de serviço ou 5 anos completos no nível 5, promoção ao nível 6;
- d) Ao fim de 17 anos completos de serviço ou 8 anos completos no nível 6, promoção ao nível 7.

2 — Os anos completos de serviço referidos nas alíneas do número anterior contam-se a partir da data da colocação do trabalhador nas antigas classes G-1, G-2 ou F, conforme os casos.

3 — Embora admitidos, integrados ou reintegrados depois de 31 de Dezembro de 1975, são igualmente abrangidos pelo disposto nesta cláusula, com efeitos a partir de 15 de Julho de 1982, os trabalhadores que não desempenhem funções do grupo I e cuja antiguidade determinada nos termos da cláusula 16.<sup>a</sup>, se reporte a data anterior a 31 de Dezembro de 1975.

4 — Os trabalhadores abrangidos por esta cláusula, para efeitos de promoções por mérito, formam conjunto com os trabalhadores do grupo I, podendo contudo ser promovidos apenas até ao nível 7.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

(Reclassificação de trabalhadores na situação de invalidez antes de 1 de Janeiro de 1977)

Aos trabalhadores colocados na situação de invalidez ou invalidez presumível antes de 1 de Janeiro de 1977 e que desempenharam funções que actualmente integram categorias de funções específicas ou de enquadramento, aplicar-se-ão as regras previstas na cláusula 153.<sup>a</sup> do CCTV de 15 de Maio de 1978, com efeitos a partir de 15 de Julho de 1982.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

(Manutenção de direitos adquiridos)

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

#### Cláusula 162.<sup>a</sup>

(Aplicação no tempo)

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste contrato todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.<sup>a</sup>, quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 163.<sup>a</sup>

(Verticalização)

O presente contrato é vertical e prevalece sobre quaisquer instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho cujo âmbito se defina por profissão ou profissões, publicados quer antes quer depois da sua entrada em vigor.

#### Cláusula 164.<sup>a</sup>

(Comissão paritária)

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

2 — A comissão será composta por 7 elementos, sendo 3 nomeados pelos sindicatos signatários, outros 3 pelas instituições e um sétimo, que presidirá, nomeado unanimemente pelos restantes 6.

3 — Cada parte designará 3 elementos suplentes.

4 — Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo, dependendo a destituição do presidente da manifestação de vontade de qualquer dos outros elementos nesse sentido.

5 — A comissão só poderá deliberar desde que estejam presentes, além do presidente, 3 elementos nomeados por cada parte, efectivos ou suplentes.

6 — As deliberações são tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se para todos os efeitos como regulamentação deste contrato e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções colectivas.

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

8 — A comissão só funcionará por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste contrato, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9 — Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de 3 por cada parte.

10 — A comissão deverá estar constituída no prazo de 30 dias a contar da entrada em vigor deste contrato.

11 — Na sua primeira sessão a comissão elaborará o seu próprio regimento.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### (Revogação do contrato anterior)

Com a entrada em vigor deste contrato colectivo de trabalho vertical para o sector bancário, que se considera globalmente mais favorável, fica revogado o anterior contrato colectivo de trabalho para as instituições de crédito.

#### ANEXO I

##### Grupos profissionais

###### Grupo I:

Integra os trabalhadores que exercem actividades próprias das Instituições de crédito (funções comerciais, administrativas e técnicas) e aqueles cujas funções exijam uma elevada qualificação técnico-científica.

###### Grupo II:

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares qualificadas.

Abrange, designadamente, os seguintes trabalhadores:

Electricista qualificado;  
Gráfico qualificado;

Gravador;  
Serralheiro qualificado;  
Outras funções equiparáveis.

###### Grupo III:

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares não qualificadas e aqueles que exercem funções de apoio geral aos serviços.

Abrange, designadamente, os seguintes trabalhadores:

Telefonista;  
Cobrador;  
Contínuo;  
Porteiro;  
Vigilante;  
Guarda;  
Motorista;  
Electricista não qualificado;  
Gráfico não qualificado;  
Cozinheiro;  
Pedreiro;  
Pintor;  
Canalizador;  
Carpinteiro;  
Marceneiro;  
Serralheiro não qualificado;  
Outras funções equiparáveis.

#### Nota

Consideram-se contínuos os trabalhadores que, salvo as situações acidentais previstas neste CCTV, exercem as seguintes tarefas:

Executa tarefas diversas de carácter não especificado nos estabelecimentos das Instituições de crédito;  
Presta informações de carácter geral aos visitantes, recebendo-os, anunciando-os e encaminhando-os para os serviços ou pessoas pretendidas;  
Regista, endereça, distribui, estampilha e expede correspondência e outros documentos;  
Ordena e arquiva documentos desde que tal não implique a análise dos mesmos;  
Fotocopia documentos, faz chapagem e serviços de duplicador;  
Transporta documentos sem relevância pecuniária e correio fora do estabelecimento;  
Presta todas as demais tarefas de apoio aos serviços.

###### Grupo IV:

Integra os trabalhadores que exercem funções auxiliares indiferenciadas.

Abrange as seguintes funções:

Limpeza;  
Serviço de mesa, copa e bar;  
Auxiliar de cozinha;  
Serventes.

#### Nota final

Os trabalhadores que integravam o grupo I-A do anterior CCTV ficam integrados no grupo I.

## ANEXO II

| Níveis | Valor      | Anos de permanência em cada grupo ou nível para promoções obrigatórias por antiguidade (cláusula 17.ª) |   |  |  |
|--------|------------|--|---|--|--|
|        |            | Grupo I  | Grupo II  | Grupo III  | Grupo IV                                     |
| 18     | 89 300\$00 |  |   |  |  |
| 17     | 81 000\$00 |  |   |  |  |
| 16     | 75 400\$00 |  |   |  |  |
| 15     | 69 500\$00 |  |   |  |  |
| 14     | 63 600\$00 |  |   |  |  |
| 13     | 57 700\$00 |  |   |  |  |
| 12     | 52 900\$00 |  |   |  |  |
| 11     | 48 700\$00 |  |   |  |  |
| 10     | 43 600\$00 |  |   |  |  |
| 9      | 40 000\$00 |  |   |  |  |
| 8      | 36 100\$00 | 35 anos completos no grupo ou 8 anos completos neste nível.  |   |  |  |
| 7      | 33 200\$00 | 27 anos completos no grupo ou 10 anos completos neste nível.   |   |  |  |
| 6      | 31 000\$00 | 17 anos completos no grupo ou 8 anos completos neste nível.  |   |  |  |
| 5      | 28 000\$00 | 9 anos completos no grupo ou 5 anos completos neste nível.   | 11 anos completos no grupo ou 6 anos completos neste nível. |  |  |
| 4      | 24 200\$00 | 4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.   | 5 anos completos no grupo ou 4 anos completos neste nível.  |  |  |
| 3      | 21 000\$00 | Admissão e até 1 ano completo neste nível.   | Admissão e até 1 ano completo neste nível.                  | 4 anos completos no grupo ou 3 anos completos neste nível.<br>Admissão e até 1 ano completo neste nível. |  |
| 2      | 18 600\$00 | —  | —   | —  |  |
| 1      | 15 800\$00 | —  | —   | —  | Admissão e até 5 anos completos neste nível. |

## ANEXO III

## Categorias de funções específicas ou de enquadramento

Os trabalhadores do sector bancário serão classificados nas diferentes categorias profissionais, de acordo com as funções que desempenham, como segue:

**Director.** — É o trabalhador que, de forma autónoma, toma as grandes decisões, no quadro das políticas e objectivos da instituição e na esfera da sua responsabilidade, e que colabora na elaboração de decisões a tomar a nível do órgão superior de gestão. Superintende no planeamento, organização e coordenação das actividades dele dependentes. Na escala hierárquica tem como órgão superior o conselho de gestão ou de administração e como órgãos subalternos todos os demais dentro do seu pelouro.

**Director-adjunto ou subdirector.** — É o trabalhador que, a nível de direcção, colabora na elaboração da decisão e no exercício das restantes actividades da competência do director, cabendo-lhe, quando não depender directamente do conselho de gestão, substituir o superior hierárquico nas suas faltas ou impedimentos. Quando existam as 2 categorias, o subdirector situa-se em nível hierárquico imediatamente inferior a director-adjunto.

**Assistente de direcção.** — É o trabalhador que, junto do órgão de gestão ou da direcção, prepara os elementos necessários para a elaboração das decisões, embora nelas não participe.

**Chefe de serviço, divisão, secção, administrativo de estabelecimento e sector.** — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de um serviço, divisão, secção, sector ou outro departamento da instituição.

**Subchefe administrativo de estabelecimento e secção.** — É o trabalhador que colabora, de forma subordinada ao supremo hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

**Gerente de zona.** — É o trabalhador que superintende nas actividades dos estabelecimentos situados em determinada área geográfica. Na escala hierárquica tem como órgãos superiores os de gestão ou direcção.

**Gerente.** — É o trabalhador que, no exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi superiormente delegada, tem por função a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

**Subgerente.** — É o trabalhador que, em plano subordinado, participa na gestão comercial e ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos.

**Encarregado geral.** — É o trabalhador que desempenha exclusivamente as funções de chefia e coordena, em geral, todas as secções ou sectores de um mesmo serviço, tendo sob a sua orientação um número de operários igual ou superior a 60.

*Ajudante de encarregado geral.* — É o trabalhador que desempenha funções de auxiliar imediato do encarregado geral no exercício de todas as suas tarefas, cabendo-lhe também substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos e executar outros trabalhos de responsabilidade.

*Encarregado dos grupos II, III e IV.* — É o trabalhador que, executando tarefas normais dos grupos II, III e IV, coordena o trabalho da equipa em que está integrado.

*Chefe de oficina.* — É o trabalhador que programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das actividades de uma oficina.

*Subchefe de oficina.* — É o trabalhador que colabora, de forma subordinada ao superior hierárquico, na chefia do respectivo departamento, cabendo-lhe substituí-lo nas suas faltas ou impedimentos.

*Técnico.* — É o trabalhador que, dispondo de formação técnica e ou científica ou reconhecida capacidade nestes domínios, desempenha efectivamente funções que exijam aquelas habilitações ou capacidades.

*Inspector-chefe.* — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e dirige os serviços de inspecção.

*Inspector.* — É o trabalhador que inspeciona todas as actividades da instituição e exerce funções de auditoria.

*Inspector adjunto ou subinspector.* — É o trabalhador que, de forma subordinada, inspeciona todas as actividades da instituição, exerce funções de auditoria e, sem carácter sistemático, substitui os inspectores relativamente a algumas das actividades da inspecção.

*Auxiliar de inspecção.* — É o trabalhador que executa tarefas de apoio ao inspector ou ao inspector-adjunto/subinspector no exercício da inspecção.

*Analista de organização e métodos.* — É o trabalhador que estuda, concebe, implanta e actualiza métodos conducentes à racionalização das estruturas e dos circuitos ou elabora pareceres e propostas de alteração aos mesmos, por forma a obterem-se regras de funcionamento na instituição que assegurem a maior eficiência e segurança.

*Agente de organização e métodos.* — É o trabalhador que, de forma subordinada, participa tecnicamente na execução de tarefas definidas para o analista de organização e métodos.

*Analista de informática.* — É o trabalhador que concebe, projecta e realiza, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos objectivos fixados, tendo em conta a optimização dos meios de tratamento existentes. Compete-lhe ainda fornecer todas as especificações para a solução lógica das tarefas de programação.

*Programador de informática.* — É o trabalhador que, a partir de especificações e instruções preparadas pela análise, desenvolve a solução lógica e a codificação de programas destinados a comandar operações de tratamento automático da informação por computador.

*Operador de informática.* — É o trabalhador que, em centros de tratamento automático de informação, opera directamente sobre computadores e ou unidades periféricas.

*Promotor comercial.* — É o trabalhador que, no exterior do estabelecimento, estabelece e mantém relações entre os clientes e as instituições, promovendo o esclarecimento daqueles sobre a actividade destas no sentido de os interessar pelos seus serviços.

*Secretário.* — É o trabalhador adstrito ao conselho de administração, conselho de gestão e direcção que executa trabalhos de escritório de iniciativa e responsabilidade; redige e dactilografa cartas, relatórios e outros textos em português e noutras línguas e copia directamente de minutas ou registo de máquinas de ditar. É capaz de fazer traduções ou retroversões. Marca entrevistas e recorda-as, solicita pedidos de informação, atende o telefone e faz chamadas telefónicas inerentes às suas funções. Providencia pela realização de reuniões de trabalho, contratos e escrituras e elabora actas. Recebe, data e distribui a correspondência e assegura ainda por sua própria iniciativa as respostas à correspondência corrente seguindo as directivas recebidas. Mantém um arquivo eficiente e demais ficheiros que forem necessários.

*Enfermeiro.* — É o trabalhador que, possuindo habilitações próprias, exerce, directa ou indirectamente, funções que visem o equilíbrio da saúde dos restantes trabalhadores quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no período de doença, ministrando cuidados complementares de acção clínica.

#### ANEXO IV

##### Funções específicas ou de enquadramento

##### QUADRO I

| Grupo I        | Categorias                   | Níveis mínimos |
|----------------|------------------------------|----------------|
| Direcção ..... | Director .....               | 16             |
|                | Director-adjunto .....       | 14             |
|                | Subdirector .....            | 13             |
|                | Assistente de direcção ..... | 11             |

##### QUADRO II

| Grupo I       | Categorias   | Níveis mínimos |
|---------------|--|----------------|
| Chefias ..... | Chefe de serviço .....   | 11             |
|               | Chefe de divisão ou subchefe de serviço .....                  | 10             |
|               | Chefe de secção, chefe administrativo de estabelecimento ..... | 9              |
|               |  |                |

| Grupo I       | Categorias  | Níveis mínimos |
|---------------|---|----------------|
| Chefias ..... | Chefe de sector, subchefe de secção ou subchefe administrativo de estabelecimento ..... | 8              |

QUADRO III

| Grupo I        | Categorias            | Níveis mínimos |
|----------------|-----------------------|----------------|
| Gerência ..... | Gerente de zona ..... | 13             |
|                | Gerente .....         | 11             |
|                | Subgerente .....      | 10             |

QUADRO IV

| Grupos | Categorias                         | Níveis mínimos |
|--------|------------------------------------|----------------|
| II     | Encarregado geral .....            | 8              |
|        | Adjunto de encarregado geral ..... | 7              |
|        | Chefe de oficina .....             | 7              |
|        | Subchefe de oficina .....          | 7              |
|        | Encarregado .....                  | 7              |
| III    | Encarregado .....                  | 5              |
| IV     | Encarregado .....                  | 3              |

QUADRO V

| Funções        | Graus     | Níveis mínimos |
|----------------|-----------|----------------|
| Técnicos ..... | I .....   | 15             |
|                | II .....  | 12             |
|                | III ..... | 10             |
|                | IV .....  | 7              |

**Nota**

A classificação como técnico depende das seguintes condições cumulativas:

- Formação técnica e ou científica obtida por habilitação mínima de um curso médio ou superior adequado ou currículo que habilite os órgãos de gestão a reconhecer a capacidade técnica e ou científica para o exercício de funções que a exijam;
- Desempenho de funções específicas cujo exercício exija a formação referida na alínea anterior;
- Existência de vaga no quadro de técnicos da instituição.

QUADRO VI

| Funções        | Categorias                              | Níveis mínimos |
|----------------|---|----------------|
| Inspeção ..... | Inspector-chefe .....                   | 13             |
|                | Inspector .....                         | 11             |
|                | Subinspector ou inspector adjunto ..... | 9              |
|                | Auxiliar de inspeção .....              | 5              |

QUADRO VII

| Funções  | Categorias                            | Níveis mínimos |
|--|---------------------------------------|----------------|
| Técnicos de informática e de organização e métodos ..... | Analista de informática e O. M. ....  | 8              |
|  | Programador de informática .....      | 7              |
|  | Agente de organização e métodos ..... | 6              |
|  | Operador de informática ....          | 6              |

**Nota**

- As funções de direcção, chefia ou coordenação destes sectores poderão ser enquadradas nos quadros I, II ou V.
- Não abrange a recolha de dados.

QUADRO VIII

| Categorias               | Níveis mínimos |
|--------------------------|----------------|
| Secretário .....         | 6              |
| Enfermeiro .....         | 5              |
| Promotor comercial ..... | 5              |

**Nota**

A classificação como promotor comercial depende das seguintes condições cumulativas:

- Conhecimento de técnica bancária em geral e da instituição em particular;
- Conhecimento do funcionamento interno dos vários órgãos da instituição;
- Conhecimento dos serviços prestados pela instituição e suas condições;
- Conhecimento de legislação bancária;
- Aptidão para relações humanas.

ANEXO V

| Funções  | Subsidio        |
|--|-----------------|
| Operador de teleprocessamento .....  | 5 % do nível 3. |
| Operador de minicomputador .....   | 5 % do nível 3. |
| Operador de recolha de dados de instalações periféricas de centros de informática .... | 5 % do nível 3. |
| Operador de máquinas de contabilidade e posições .....                                 | 5 % do nível 3. |
| Cobrador .....   | 5 % do nível 3. |

**Nota**

Operador de teleprocessamento, operador de minicomputador e operador de recolha de dados de instalações periféricas de centros de informática são os que registam em suporte mecanográfico dados destinados ao tratamento automático da informação em computador, através de equipamento de perfuração/verificação de cartões e ou fita de papel, registo magnético, terminais de computador, minicomputadores e máquinas de contabilidade com subprodutos mecanográficos, podendo ou integrar-se na recolha centralizada de dados ou depender da hierarquia do local de trabalho.

Operador de máquinas de contabilidade e posições é o que trabalha com máquinas de registo de operações contabilísticas, fazendo nelas lançamentos ou cálculos estatísticos.

O cobrador distingue-se do caixa pela possibilidade de quantificação prévia dos valores a movimentar em cada serviço externo.

# ANEXO VI

| Anos completos<br>de serviço do trabalhador | 1.º período<br>—<br>Número de mensalidades<br>iguais ao vencimento por inteiro * | 2.º período<br>—<br>Número de mensalidades<br>iguais a metade do vencimento * | Último período (até<br>ao fim do mês em que<br>falecer o trabalhador)<br>—<br>Percentagens<br>do vencimento * |
|---|--|---|---|
| 1 .....                                     | 1 .....  | 1 .....   | 20  |
| 2 .....                                     | 2 .....  | 2 .....   | 20  |
| 3 .....                                     | 3 .....  | 3 .....   | 20  |
| 4 .....                                     | 4 .....  | 4 .....   | 20  |
| 5 .....                                     | 5 .....  | 5 .....   | 20  |
| 6 .....                                     | 6 .....  | 6 .....   | 20  |
| 7 .....                                     | 7 .....  | 7 .....   | 20  |
| 8 .....                                     | 8 .....  | 8 .....   | 20  |
| 9 .....                                     | 9 .....  | 9 .....   | 20  |
| 10 .....                                    | 10 .....   | 10 .....  | 20  |
| 11 .....                                    | 11 .....   | 11 .....  | 24  |
| 12 .....                                    | 12 .....   | 12 .....  | 27  |
| 13 .....                                    | 13 .....   | 13 .....  | 30  |
| 14 .....                                    | 14 .....   | 14 .....  | 33  |
| 15 .....                                    | 15 .....   | 15 .....  | 36  |
| 16 .....                                    | 16 .....   | 16 .....  | 39  |
| 17 .....                                    | 17 .....   | 17 .....  | 43  |
| 18 .....                                    | 18 .....   | 18 .....  | 46  |
| 19 .....                                    | 19 .....   | 19 .....  | 49  |
| 20 .....                                    | 20 .....   | -   | 52  |
| 21 .....                                    | 21 .....   | -   | 55  |
| 22 .....                                    | 22 .....   | -   | 58  |
| 23 .....                                    | 23 .....   | -   | 62  |
| 24 .....                                    | 24 .....   | -   | 65  |
| 25 .....                                    | 25 .....   | -   | 68  |
| 26 .....                                    | 26 .....   | -   | 71  |
| 27 .....                                    | 27 .....   | -   | 74  |
| 28 .....                                    | 28 .....   | -   | 77  |
| 29 .....                                    | 29 .....   | -   | 81  |
| 30 .....                                    | 30 .....   | -   | 84  |
| 31 .....                                    | 31 .....   | -   | 87  |
| 32 .....                                    | 32 .....   | -   | 90  |
| 33 .....                                    | 33 .....   | -   | 93  |
| 34 .....                                    | 34 .....   | -   | 96  |
| 35 ou mais .....                            | Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador.                                  | -   | -   |

\* Líquido de imposto profissional e de contribuição para o Fundo de Desemprego.

## REGULAMENTO DE HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### 1.º

##### (Deveres das instituições)

1 — As instituições são responsáveis pelas condições de instalação e laboração dos locais de trabalho, devendo assegurar aos trabalhadores protecção contra os acidentes de trabalho, doenças profissionais e doenças de trabalho.

2 — Aos trabalhadores devem ser dadas instruções apropriadas relativamente aos riscos que comportem as respectivas ocupações e às precauções a tomar.

##### 2.º

##### (Deveres dos trabalhadores)

1 — Os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e higiene estabelecidas.

2 — Os trabalhadores não podem alterar, deslocar, retirar, danificar ou destruir dispositivos de segurança ou quaisquer outros sistemas de protecção sem que para o efeito sejam devidamente autorizados.

##### 3.º

##### (Projectos de novas instalações)

1 — Na elaboração dos projectos para a instalação de novos estabelecimentos dar-se-á satisfação às normas estabelecidas no presente regulamento, de-



vendo ter-se em conta uma conveniente implantação dos edifícios, atendendo-se à sua orientação e disposição relativa.

2 — A disposição relativa dos edifícios é condicionada pela distribuição dos serviços e pela economia da circulação dos trabalhadores em vista à optimização das condições de prestação de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Condições gerais de higiene, salubridade e segurança

#### 4.º

##### (Área dos locais de trabalho)

1 — Todo o trabalhador deve dispor de um espaço suficiente, livre de qualquer obstáculo, para poder realizar o trabalho sem risco para a saúde.

2 — Os locais de trabalho devem ser dispostos de modo a que a proporção entre a área útil total e o número de pessoas ali instaladas não seja inferior a 4 m<sup>2</sup> por pessoa. Não conta como área útil, para este efeito, a que for ocupada por ficheiros, armários, carros, mesas, etc., sendo, todavia, contada como superfície útil a que é ocupada pelas secretárias ou mesas em que os trabalhadores trabalham, desde que não ultrapassem as medidas usuais.

#### 5.º

##### (Vias de passagem, comunicações e saídas)

1 — As vias de passagem no interior das construções, as zonas de comunicação interior e as saídas devem ser em número suficiente e dispostas de modo a permitir a evacuação rápida e segura dos locais de trabalho. Recomenda-se a existência de, pelo menos, duas saídas em cada estabelecimento.

2 — Nos locais de trabalho os intervalos entre os móveis ou equipamentos devem permitir a passagem fácil e sem riscos.

#### 6.º

##### (Portas de comunicação)

1 — As portas exteriores dos locais de trabalho devem permitir, pelo seu número e localização, a rápida saída dos trabalhadores.

2 — No caso de portas exteriores e de correr horizontalmente accionadas por dispositivos eléctricos, devem ser devidamente sinalizadas por forma a evitar acidentes.

3 — As portas de vaivém devem ter o seu movimento amortecido por dispositivos adequados e não devem ser consideradas como saídas de emergência.

#### 7.º

##### (Comunicações verticais)

1 — As escadas de acesso aos diferentes pisos das edificações devem ser suficientemente amplas, bem

iluminadas e ventiladas e proporcionar cómoda utilização em condições apropriadas de segurança.

2 — Os ascensores e monta-cargas devem obedecer a todas as disposições constantes do respectivo reglamento especial de segurança e não devem ser considerados como saídas de emergência.

#### 8.º

##### (Locais subterrâneos)

Apenas será permitido o trabalho em locais subterrâneos devidamente preparados para o efeito, nomeadamente através de meios adequados de ventilação, iluminação, regularização de temperatura e protecção contra a humidade.

#### 9.º

##### (Iluminação)

1 — Os locais de trabalho devem ser iluminados em condições adequadas à prestação de trabalho, recorrendo, de preferência, à luz natural.

2 — A iluminação geral deve ser de intensidade uniforme e estar distribuída de maneira adequada.

3 — Os meios de iluminação artificial devem ser mantidos em boas condições e eficiência e deverão ter-se em conta os limites de rentabilidade respectivos.

#### 10.º

##### (Ventilação)

1 — Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação.

2 — Devem ser tomadas as medidas adequadas por forma a que a atmosfera dos locais de trabalho seja salubre.

#### 11.º

##### (Temperatura e humidade)

1 — As condições de temperatura e humidade dos locais de trabalho devem ser mantidas dentro dos limites convenientes.

2 — É proibido utilizar meios de aquecimento, refrigeração ou desumidificação susceptíveis de libertar emanções perigosas na atmosfera dos locais de trabalho.

#### 12.º

##### (Ruídos)

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

#### 13.º

##### (Radiações ionizantes)

Nos locais de trabalho onde funcionem quaisquer aparelhos susceptíveis de produzir radiações ionizan-

tes devem adoptar-se as disposições indispensáveis à segurança dos trabalhadores.

14.º

(Conservação e limpeza)

1 — Os locais de trabalho, de passagem e todos os outros locais de serviços, nomeadamente instalações sanitárias, devem ser mantidos em boas condições de higiene e conservação.

2 — As operações de limpeza devem efectuar-se durante os intervalos dos períodos de trabalho, salvo exigências particulares ou quando a operação possa ser feita sem inconvenientes para os trabalhadores durante as horas de trabalho.

15.º

(Evacuação de resíduos)

Os resíduos ou desperdícios devem ser recolhidos e evacuados dos locais de trabalho de maneira a não constituírem perigo para a saúde. A sua remoção deverá fazer-se, em princípio, fora das horas de serviço.

16.º

(Conservação de estruturas, instalações e equipamento)

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

2 — Sempre que qualquer trabalhador encontra um defeito ou situação de perigo num edifício, ou numa parte deste, instalação, utensílio, equipamento ou qualquer aparelho ou instrumento que seja utilizado no local de trabalho ou que faça parte deste, deve comunicar imediatamente o facto ao responsável pela segurança.

3 — Os defeitos ou avarias observados devem ser remediados o mais rapidamente possível e, no caso de porem em perigo a vida ou a saúde dos trabalhadores ou de terceiros devem tomar-se medidas imediatas para se evitar os efeitos nocivos daí resultantes ou previsíveis.

4 — Os trabalhos de conservação ou reparação que exijam retirada de protectores ou outros dispositivos de segurança de máquinas, aparelhos ou instalações, só devem efectuar-se quando estiverem parados e sob a orientação directa do responsável pelos trabalhos.

5 — Na execução dos trabalhos de conservação e reparação devem tomar-se as medidas necessárias de forma a evitar acidentes ou efeitos incómodos sobre os trabalhadores.

17.º

(Actualização técnica)

As estruturas, equipamentos e processos de trabalho devem acompanhar os progressos técnicos, por forma a melhorar as condições de trabalho.

18.º

(Abastecimento de água)

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

19.º

(Instalações sanitárias)

1 — As instalações sanitárias devem satisfazer aos seguintes requisitos:

- a) Serem separadas para cada sexo;
- b) Não comunicarem directamente com os locais de trabalho;
- c) Serem iluminadas e ventiladas adequadamente.

2 — O equipamento das instalações sanitárias deve satisfazer a requisitos que assegurem a necessária higiene individual.

20.º

(Refeitórios ou copas)

Os refeitórios ou copas, quando existam, não podem comunicar directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, e devem dispor de iluminação e ventilação adequadas.

21.º

(Segurança das instalações eléctricas)

O estabelecimento e a exploração das instalações eléctricas devem obedecer às disposições regulamentares em vigor.

22.º

(Incêndios)

1 — Devem adoptar-se medidas adequadas para prevenir os incêndios e observar a segurança dos trabalhadores em caso de incêndio.

2 — Deve ser feita verificação do estado de funcionamento dos equipamentos de extinção de incêndios a intervalos regulares, de acordo com as respectivas instruções de utilização.

3 — Todas as edificações destinadas a estabelecimentos bancários deverão ser delineadas e construídas obedecendo às normas em vigor sobre segurança contra incêndios.

23.º

(Armazenamento de substâncias inflamáveis)

O armazenamento de substâncias inflamáveis deve fazer-se de acordo com os regulamentos especiais em vigor.

24.º

(Móveis)

O mobiliário e equipamento utilizados devem proporcionar condições de trabalho que não sejam incómodas e não constituam factor de fadiga.

(Eliminação de substâncias tóxicas)

1 — Os locais onde se produzam, manipulem, transportem ou armazenem substâncias tóxicas, asfixiantes, irritantes ou infectantes, bem como aquelas em que se possam difundir poeiras, gases ou vapores da mesma natureza devem estar isolados dos outros locais de trabalho e dispor de meios adequados de captação e eliminação dos produtos nocivos.

2 — Os trabalhadores expostos às substâncias referidas no número anterior devem dispor de vestuário e equipamento apropriados por forma a eliminar os riscos de acidentes e doenças profissionais, sem prejuízo dos meios de protecção técnica colectiva adequados.

(Segurança de veículos)

1 — Os diferentes elementos dos veículos utilizados em serviço devem ser inspecionados a intervalos regulados, sendo postos fora de serviço e devidamente reparados quando for caso disso.

2 — Fora das inspecções periódicas a que os veículos estarão sujeitos, qualquer anomalia detectada deve ser imediatamente participada ao responsável pela sua segurança e manutenção.

### CAPÍTULO III

#### Promoção da saúde

(Medicina preventiva)

1 — Os serviços de medicina do trabalho deverão ser informados sempre que haja contactos de qualquer trabalhador com pessoas portadoras de doenças transmissíveis, a fim de poderem determinar-se as medidas técnicas que tiverem por convenientes.

2 — Deverão ser postas em prática as medidas necessárias e adequadas à profilaxia das doenças infecto-contagiosas, cabendo aos serviços de medicina do trabalho promover a educação sanitária dos trabalhadores.

### CAPÍTULO IV

#### Disposição transitória

(Estabelecimentos já existentes ou em fase adiantada de instalação)

Nos estabelecimentos que, à data da entrada em vigor deste regulamento, se encontrem em funcionamento ou em fase adiantada de construção ou instalação, procurará fazer-se as adaptações possíveis e razoáveis por forma a satisfazer o que nele se preceitua.

O Banco Borges & Irmão, o Banco Comercial dos Açores, o Banco Espírito Santo e Comercial de Lisboa, o Banco de Fomento Nacional, o Banco Fon-

secas & Burnay, o Banco Nacional Ultramarino, o Banco Pinto & Sotto Mayor, o Banco de Portugal, o Banco Português do Atlântico, o Banco Totta & Açores, o Crédito Predial Português, a União de Bancos Portugueses, o Instituto Financeiro de Apoio ao Desenvolvimento da Agricultura e Pescas — IFADAP, a Sociedade Financeira Portuguesa e a Caixa Económica da Guarda — Montepio Egitanense, outorgam o presente contrato colectivo.

Lisboa, 8 de Julho de 1982.

Pelas Instituições de Crédito supra mencionadas — O grupo de negociação:

(Assinatura ilegível.)

A Caixa Geral de Depósitos, outorga o presente contrato colectivo nos termos e para os efeitos da legislação que lhe é própria, reiterando, quanto ao actual clausulado, as ressalvas já feitas na declaração produzida aquando da assinatura do contrato colectivo ora revisto. Na parte não abrangida pelos condicionamentos de natureza legal e pelas ressalvas atrás referidas, as cláusulas do CCTV constituirão no âmbito da Caixa Geral de Depósitos normas regulamentares para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 48 953, de 5 de Abril de 1969, e nos artigos 109.º, 111.º e 122.º do regulamento aprovado pelo Decreto n.º 694/70, de 31 de Dezembro, na redacção que lhes foi dada pelo Decreto-Lei n.º 461/77, de 7 de Novembro.

Lisboa, 8 de Julho de 1982.

Pela Caixa Geral de Depósitos — O grupo de negociação:

(Assinatura ilegível.)

O Montepio Geral-Caixa Económica de Lisboa, outorga o presente contrato colectivo ressalvando que:

- a) Não aceita quaisquer restrições à liberdade de recrutamento do seu pessoal, excepto as referentes aos mínimos de habilitações, de idade mínima de admissão, às imposições quanto a deficientes físicos e às preferências na admissão de desempregados bancários e de filhos e cônjuges de trabalhadores da Instituição já falecidos;
- b) Na contagem do tempo de serviço para quaisquer efeitos emergentes deste Contrato apenas aceita o tempo de serviço prestado em Instituições de Crédito.

Lisboa, 8 de Julho de 1982.

Pelo Montepio Geral — Caixa Económica de Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

O Bank of London & South America, L.t.d., o Crédit Franco-Portugais e o Banco do Brasil, outorgam o presente contrato colectivo ressalvando que:

- a) Não aceitam quaisquer restrições à sua inteira liberdade no recrutamento de pessoal, para além das fixadas no presente contrato colectivo relativas a habilitações e idades mínimas de admissão e às imposições em matéria de admissão de deficientes físicos;

- b) Para além dos efeitos relativos a reclassificação resultantes da cláusula 152.<sup>a</sup> do CCTV publicado em 15 de Maio de 1978, não aceitam que o tempo de serviço prestado em instituições de crédito, empresas, associações ou serviços estranhos a cada um dos bancos signatários e, bem assim, o tempo de serviço prestado na função pública possa ser contado para quaisquer efeitos emergentes deste contrato.

Lisboa, 8 de Julho de 1982.

Pelos Bank of London & South America, Ltd., Crédit Franco-Portugais e Banco do Brasil:

(Assinatura ilegível.)

A Sociedade Portuguesa de Investimentos, S. A. R. L., outorga o presente contrato colectivo, fazendo suas as reservas do Bank of London & South America, Ltd., Crédit Franco-Portugais e Banco do Brasil e, além disso:

- a) Por não lhe ser legalmente permitido, artigo 14.º, alínea h) do Decreto-Lei 342/80, de 2 de Setembro, não aceita as cláusulas do CCTV relativas ao crédito à habitação;
- b) Por injustificável face à natureza da sua actividade não subscreve também o n.º 2 da cláusula 50.<sup>a</sup> do CCTV.

Lisboa, 8 de Julho de 1982.

Pela Sociedade Portuguesa de Investimentos, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

A Walter E. Heller Factoring Portuguesa, S. A. R. L., outorga o presente contrato colectivo, ressaltando que não aceita a matéria da secção IV do capítulo XI relativa a empréstimo à habitação.

Lisboa, 8 de Julho de 1982.

Pela Walter E. Heller Factoring Portuguesa, S. A. R. L.:

(Assinatura ilegível.)

Outorgam o presente contrato colectivo em representação dos trabalhadores ao serviço das instituições de crédito o Sindicato dos Bancários do Centro, o Sindicato dos Bancários do Norte e o Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Lisboa, 8 de Julho de 1982.

Pelo Sindicato dos Bancários do Centro:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Norte:

(Assinatura ilegível.)

Pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas:

(Assinatura ilegível.)

Depositado em 12 de Julho de 1982, a fl. 17 do livro n.º 3, com o n.º 212/82, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 5-19-cl/79.